



ULUSLARARASI SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANISTIC SCIENCES

Winter-2022

ISSN 2619-9300

Volume/5

Issue/2



ULUSLARARASI SOSYAL VE
BEŞERİ BİLİMLER DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF
SOCIAL AND HUMANISTIC SCIENCES



ULUSLARARASI SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANISTIC SCIENCES
e-ISSN: 2619-9300

2022, Volume 5/Issue 2

2022, Cilt 5/Sayı 2

MM- International Journal of Social and Humanistic Sciences (MM-IJSOHUS) is an open access and free international blind peer-reviewed biannual journal (July and December).

MM- Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi (MM-USOBEBİD) yılda iki kez (Temmuz ve Aralık) yayınlanan ücretsiz, açık erişimli ve uluslararası hakemli bir dergidir.

Indexed in



All responsibilities in terms of language, science, law, and ethics of all articles published in the MM- International Journal of Social and Humanistic Sciences (MM-IJSOHUS) belong to their authors.

It may not be published or reproduced, in whole or in part, in any way, without the written permission of the publisher. The Editorial Board is free to publish or not publish the articles submitted to the journal.

MM- Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi (MM-USOBEBİD) yayınlanan tüm yazıların, dil, bilim, hukukî ve etik açıdan bütün sorumluluğu yazarlarına aittir.

Yayıncının yazılı izni olmaksızın kısmen veya tamamen herhangi bir şekilde basılamaz, çoğaltılamaz. Yayın Kurulu dergiye gönderilen yazıları yayınlayıp yayınlamamakta serbesttir.

Founding Editor/Kurucu Editör

Davut Sarıtaş, Ph.D.

Editör-in-Chief/Baş Editör

Davut Sarıtaş, Ph.D.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Türkiye

Associate Editors/Editör Yardımcıları

Neval Karanfil, Ph.D.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Türkiye

Samet Taşçı, Ph.D.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Türkiye

Mevlüt Uğurlu

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Türkiye

Muhammed Sami Baysal

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Türkiye

Editorial Board/Yayın Kurulu

Alina Mia Udall, Ph.D.

University of Warwick, Coventry, United Kingdom

Ahmet Sarıtaş, Ph.D.

Mehmet Akif Ersoy University, Türkiye

Asım Yapıcı, Ph.D.

Gazi University, Türkiye

Ejder Okumuş, Ph.D.

Social Sciences University of Ankara, Türkiye

Fatma Zehra Pattabanoğlu, Ph.D.

Kastamonu University, Türkiye

Hana Andrasova, Ph.D.

Masaryk University, Czechia

Hans-Dieter Evers, Ph.D.

University of Bonn, Germany and Ikmas Ukm, Malaysia

Kim Ling Geraldine Chan, Ph.D.

Universiti Kebangsaan, Malaysia

Kadir Albayrak , Ph.D.

Çukurova University, Türkiye

Mustafa Günerigök, Ph.D.

Muş Alparslan University, Türkiye

Maxim Germanovich Bondarev, Ph.D.

Southern Federal University, Russia

Mehmet Zeki Kuşoğlu, Ph.D.

Marmara University, Türkiye

Namita Gupta, Ph.D.

Ministry of Science and Technology Govt. of India

Nela Malinović-Jovanović, Ph.D.

University of Niš, Serbia

Ömer Bozkurt, Ph.D.

Mardin Artuklu University, Türkiye

Özcan Güngör, Ph.D.

Ankara Yıldırım Beyazıt University, Türkiye

Sandeep Kumar Gupta, Ph.D.

Sharda University, India

Sabeeha Hamza Dehham, Ph.D.

University of Babylon, Irak

Tekin Önal, Ph.D.

Ankara Yıldırım Beyazıt University, Türkiye

Zamri Ahmad, Ph.D.

Universiti Sains Malaysia, School of Management, Malaysia

Referees of the Issue /Sayı Hakemler

Bülent Şen, Ph.D., *Tarsus University*

Deniz Kaya, Ph.D., *Nevşehir Hacı Bektaş University*

Kürşat Tarım, Ph.D., *Kastamonu University*

Mehmet Akpınar, Ph.D., *Trabzon University*

Mehmet Halit Yıldırım, Ph.D., *Aksaray University*

Muhammed Maruf, Ph.D., *Ahi Evran University*

Onur Uca, Ph.D., *Mersin University*

Özkan Akman, Ph.D., *Süleyman Demirel University*



2022, Cilt 5/Sayı 2

İçindekiler

- Paydaşların Perspektifinden Geçici Koruma Statüsündeki Öğrenciler Üzerinde Okul Kültürünün Etkisi: Bir Durum Çalışması**
1
-
26
The Effect of School Culture on Refugee Students from the Perspective on the Stakeholders: A Case Study
<https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1128069>
Hanife ÇETİNGÜNEY
Tuba YILDIRIM
Uğur BÜYÜK
- 6. Sınıf Sosyal Bilgiler Ders Kitabında Yer Alan Destanlarda Biz ve Ötekinin Temsili**
27
-
42
Representation of Us and the Other in Epics in the 6th Grade Social Studies Textbook
<https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1187479>
M. Talha ÖZALP
İbrahim GÜNGÖR
- Yöneticilerin İletişim Sürecinde Yaşadığı Problemler: Tekstil Sektörü Bağlamında Nitel Bir Araştırma**
43
-
73
Problems Confronted by Managers in The Communication Process: A Qualitative Research in The Context of Textile Industry
<https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1167251>
Mehmet YILDIRIM
Mustafa İsmail ERTÜRK
- Book Review/Kitap İncelemesi**
Secular States, Religious Politics: India, Turkey, and the Future of Secularism
74
-
47
Laik Devletler, Dini Politikalar: Hindistan, Türkiye ve Laikliğin Geleceği
<https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1189629>
Melike GALE



Paydaşların Perspektifinden Geçici Koruma Statüsündeki Öğrenciler Üzerinde Okul Kültürünün Etkisi: Bir Durum Çalışması

The Effect of School Culture on Refugee Students from the Perspective on the Stakeholders:

A Case Study

Hanife ÇETİNGÜNEY¹, Tuba YILDIRIM², Uğur BÜYÜK³

Makale Bilgisi/Article Information

Geliş/ Received: 08.06.2022
Kabul/ Accepted: 10.10.2022
Yayın/ Published: 31.12.2022

Araştırma makalesi/Research article

DOI: 10.47155/mamusbbd.1128069

Kaynakça Bilgisi/ Citation Information

Çetingüney , H., Yıldırım, T., & Büyük, U. (2022). Paydaşların perspektifinden geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerinde okul kültürünün etkisi: Bir durum çalışması. *Maarif Mektepleri Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-26. <https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1128069>

Çetingüney , H., Yıldırım, T., & Büyük, U. (2022). The effect of school culture on refugee students from the perspective on the stakeholders: A case study. *Maarif Mektepleri International Journal of Social and Humanistic Sciences*, 5(2), 1-26. <https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1128069>

Öz


Şiddet, baskı ve zulüm nedeniyle zorla yerinden edilen kişilerin sayısı dünya genelinde rekor seviyeye ulaşırken; Türkiye dünyada en fazla sayıda sığınmacıya ev sahipliği yapan ülkelerden biri olmayı sürdürmüştür. Eğitimden sağlığa sosyal hayatın birçok alanını etkileyen bu durum Türkiye’de okullarda uyum sorunlarının gözlenmesine de neden olmuştur. Bu sorunlar ve çözümleri üzerine paydaşların görüşleri doğrultusunda okul kültürünün etkileri bu çalışmada incelenmek istenen konuların başında gelmektedir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı, Kayseri ili Melikgazi ilçesindeki bir devlet okulunda görev yapan paydaşların perspektifinden geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerinde okul kültürünün etkisini incelemektir. Çalışma nitel araştırma yönteminden durum çalışması ile yürütülmüştür. Çalışma grubunu iki okul yöneticisi, yedi farklı branştan öğretmenler, bir okul personeli, bir gönüllü öğretici, ikisi Türk diğerleri farklı etnik kökenden olmak üzere beş veli ve bu velilerin öğrencileri olmak üzere toplamda yirmi bir katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcıları ölçüt örneklem temel alınarak oluşturulmuştur oluşturulmuş olup çalışmanın amacına uygun olarak Kayseri ili Melikgazi ilçesinde geçici koruma statüsündeki öğrencilerin en yoğun olduğu okul tercih edilmiştir. Katılımcıların geçici koruma statüsündeki öğrenciler veya bu öğrencilerin aileleri ile en az bir yıl zaman geçirmiş olmaları katılımcı seçiminde dikkate alınmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen anket, örgütsel hikâye tekniği ve yarı yapılandırılmış görüşme çalışmada kullanılmıştır. Verilerin analizi ise içerik analizi ile çözümlenmiştir.

¹Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi


²Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Dr.

³Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Prof. Dr.


 hanifecetinguney09@gmail.com,

 0000-0002-2159-2207

 tubayldrm38@gmail.com,

 0000-0002-2983-9649

 ugurbuyuk@gmail.com,

 0000-0002-6830-8349

Mülakatlardan elde edilen bulgular ışığında paydaşların sık karşılaştığı sorunun ve üzerinde en çok iş birliği yaptığı konunun dil ve iletişim olduğu ve en az üzerinde iş birliği yapılan konunun ise savaşın etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel hikâyelerde içerik analizi sonucu elde edilen kodlarda da dil ve iletişimin izdüşümüne rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul kültürü, Geçici koruma statüsündeki öğrenciler, Örgütsel hikâye, İçerik analizi

Abstract

While the number of people forcibly displaced due to violence, oppression and persecution reached record levels worldwide; Turkey continued to be one of the countries hosting the highest number of refugees in the world. This situation, which affects many areas of social life, from education to health, has also caused adaptation problems to be observed in schools in Turkey. In line with the opinions of the stakeholders on these problems and their solutions, the effects of school culture are at the forefront of the subject to be examined in this research. The aim of this study is to examine the effect of school culture on students under temporary protection status from the perspective of stakeholders working in a public school in the Melikgazi district of Kayseri. The study was conducted with a case study, one of the qualitative research methods. The study group consists of two school administrators, teachers from seven different branches, a school personnel, a volunteer instructor, five parents, two of whom are Turkish and the others from different ethnic origins, and a total of twenty-one participants. The participants of the research were formed according to the criterion sampling, and by the purpose of the study, the school with the highest number of students under temporary protection status in the Melikgazi district of Kayseri was preferred. The fact that the participants spent at least one year with the students under temporary protection status or their families were taken into consideration in the selection of the participants. The questionnaire, organizational story technique and semi-structured interview developed by the researchers were used as data collection tools in the study. The analysis of data was analyzed by content analysis. In the light of the findings obtained from the interviews, it was concluded that the most common problem faced by the stakeholders and the subject they collaborated on the most was language and communication, and the least cooperative subject was the effect of war. In addition, the projection of language and communication was found in the codes obtained as a result of content analysis in organizational stories.

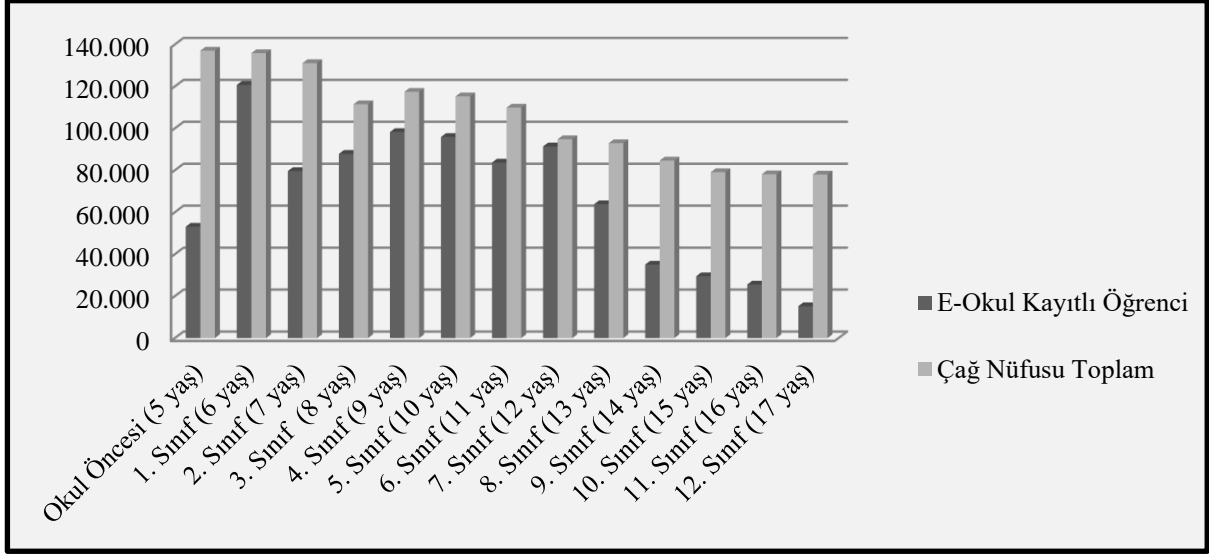
Keywords: School culture, Refugee students, Organizational story, Content analysis

Giriş

İnsanların ya da toplumların yaşadıkları yerden başka bir yere kalıcı veya geçici olarak yer değiştirmesi olarak kabul edilen göç, toplumların düzenini ve politik yapısını etkilemektedir (Tunç, 2015). İnsanlık tarihinin defalarca göç olaylarına şahitlik ettiği söylenebilir. Savaşlar, kıtlık ve doğal afet gibi birçok durum insanları göçe zorlamıştır (Yılmaz, 2015). Türkiye sahip olduğu konumu itibarıyla sadece göç alan değil aynı zamanda göç veren bir ülke sıfatına sahiptir (Ersoy ve Turan, 2019). Ancak Türkiye'nin son dönemde sınır komşularında yaşanan karışıklıklardan dolayı şimdiye kadarki en yoğun göç dalgası ile karşı karşıya kaldığı söylenebilir.

Yakın tarihte Tunus'ta meydana gelen ve "Arap Baharı" olarak da nitelendirilen olay, zaten iç çatışma içinde olan Suriye'yi de etkisi altına alarak var olan kargaşayı daha da artırmıştır (Cin, 2018). Bu durumda Suriyeliler başta Türkiye olmak üzere komşu ülkelere sığınmak zorunda kalmışlardır. Bunun sonucu olarak Türkiye 3,7 milyon Suriyeliye ev sahipliği yapmaktadır (Birleşmiş Milletler Mülteci Örgütü, [UNHCR], 2021).

Şubat 2022 verilerine göre Göç İdaresi Başkanlığı tarafından Türkiye’de 5.013.631 yabancı uyruklu nüfus bulunduğu ve bu sayının 3.739.859 kadarının Suriyeliler olduğu tespit edilmiştir (Göç İdaresi Başkanlığı, 2022). Bu nüfusun 1.265.866’sı ise okul çağındaki nüfustur (Milli Eğitim Bakanlığı, [MEB], 2022) ve Ocak 2022 tarihli Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü verilerine göre, 855.136 öğrenim çağındaki bireyin eğitim öğretime dâhil edildiği belirtilmiştir.



Şekil 1. Yabancı uyruklu çocuklardaki okullaşma durumu (Hayat Boyu Öğrenme Ocak, 2022)

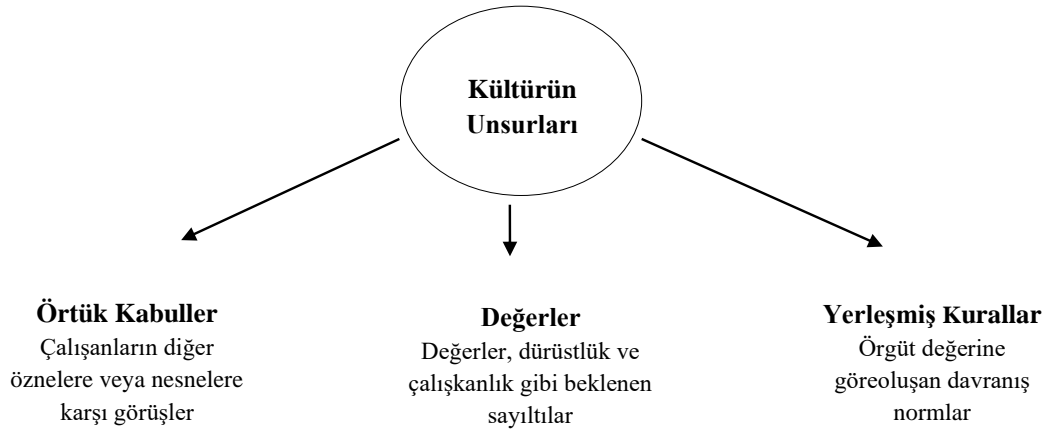
Çeşitli sebeplerle yaşanan göçler Türkiye’deki geçici koruma statüsündeki öğrenci sayısını artırmış, bu ise eğitim ile ilgili sorunların da artmasına neden olmuştur (Emin, 2016; Erdoğan, 2015; Kirişçi, 2014; Uğurlu, 2018). Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından 23.09.2014 tarihinde yayınlanan genelgede ihtiyaç sahibi çocukların eğitim haklarının olduğu, ayrımcılığın söz konusu olmayacağı, çocukların geçirmiş olduğu üzücü durumun etkisinin azaltılması ve korunmaları gerektiği eğitim politikalarında çocuğun faydasının göz önüne alındığı gibi düzenlemelere vurgu yapılmıştır (MEB, 2014).

Field ve diğerleri (2007) dezavantajlı ve geçici koruma statüsündeki çocukların nitelikli eğitime ihtiyaç duyduklarını ancak bu ihtiyaçlarının karşılanmadığını belirtmişlerdir. Burada bahsi geçen çocukların etkili bir eğitime ulaşmasında örgüt kültürünün de etkisinin olduğu yadsınamaz bir gerçekliktir. Örgütsel hayatın merkezinde olan, akademik araştırmalar ve yönetim uygulamalarının öncelikli konularından olan örgüt kültürü, eğitim araştırmalarına da sık sık konu olmuştur (Bursalıoğlu, 2010; Çelik, 2002; Danzing, 2001). Sosyal olayların, davranışların ve sürecin kavranmasında etkin görev alan örgüt kültürü, yönetimin odağında yer almakla birlikte eğitim ve akademik çalışmaların da merkezinde bulunmaktadır (Alvesson, 2012).

Tecrübeleri temel alarak sosyal sistemlerin sürekliliğini gerçekleştiren, genel itibariyle yazısız ve sözsüz yönlendirme yapan örgüt kültürü; çalışanlara aidiyet duygusu kazandırmaktadır. Köse (2001) çalışmasında katılımcılara çalıştıkları örgütün ne anlam ifade ettiği sorusuna %33’lük kısmının örgütün üyesi olmaktan gurur duyduğunu ancak %30’un ekme kapısı olarak gördüğünü ve %22’lik kesimin ise para kazanılan işyeri olarak gördüğünü ifade etmiştir. Awbrey (2005)’e göre, örgüt kültürünün değişiminin önündeki engel olan örgüt kültürünün güçlü yanlarının göz ardı edilmesi eğitimsel gelişmeyi de etkilemektedir. Ancak

bazı araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere sosyal düzeni bu kadar etkileyen örgüt kültürünün önemi hala yeterince kavranamamıştır. Okul kültürünün akademisyen ve yöneticiler tarafından uzunca bir süre görmezden gelinmesi bu durumun sebebidir (Cameron ve Qinn, 2006). Tıpkı diğer örgütlerde olduğu gibi okulların da kendi kimlikleri ve özellikleri vardır. Bu da okul kültürünü oluşturmakla birlikte okul kültürü de kendi içinde her kurumun ortak ve bireysel inancı tarafından oluşturulmaktadır. Okul kültürü kavramının oldukça eskilere dayandığını söylemek mümkündür. Eğitim sosyoloğu olan Willard Waller (1932)'ye göre, geleneksel törenleriyle, ahlak kaideleriyle ve davranış şekilleriyle her okulun kendine ait bir okul kültürü olduğunu savunmuştur. Örgütteki insan kaynaklarının davranışını ortaya çıkarma çabasında olan 1970'li yıllar ile birlikte okul yönetimi etkilenmeye başlamıştır. Bu kavram 1980'lerle beraber araştırma çalışmalarına konu olarak hizmet etmiştir (Demirtaş, 2010).

Ericson (1987)'ye göre, okul kültürü idare ile personel arasındaki iletişimden öğretmen öğrenci tutum ve eylemlerine kadar her şeyi kapsar. Okula yeni gelen bir öğretmen, öğrenci, veli, idareci kısacası paydaşlar, okulda işlerin nasıl yürüdüğünü ya da diğer okul ile arasındaki durumu hemen fark edebilir (Peterson ve Deal, 2009). İşi yeni tecrübe edinecek öğretmenleri sosyalleştiren ve onlara bilgi aktaran okul kültürü birçok okulda vardır. Bu kültür, okulun tarihini içeren ve muhafaza eden hikâyeleri ve örnek alınan kişileri kapsamaktadır (Peterson ve Terrence, 1998). Bu bağlamda fiziksel donanım olarak ifade edilen; okul binalarının durumu ve demirbaş malzemeler, uygulama olarak ifade edilen; geleneksel törenler ve seremoniler, iletişim olarak adlandırılan; simgeler, efsaneler ve örgütsel hikâyeler, ortak dil gibi parçalar vücut bularak okul kültürünü oluşturmaktadır. Ayrıca etkili bir okul kültürünün paylaşımı sayesinde yeniliğin hem okul birimlerine ulaşması hem de eğitim sistemlerinin ilerlemesine katkısı sağlanmaktadır (Kurşun, 2019). Hoy ve Miskel (2015)'e göre kültürün üç ayak üzerine temellendirildiği kabul görmüştür. Bunlar, Örtük (gizli) kabuller, yerleşmiş kurallar ve değerler (Şekil 2).



Şekil 2. Hoy ve Miskel'e göre kültürün unsurları (Hoy ve Miskel, 2015)

Owens ve Steinhoff (1989)'a göre, en genel hali ile örgüt kültürünün daha özel haliyle ise okul kültürünün biçimlendirilmesinde aktif rol alan unsurları şöyle sıralamıştır:

1. Okulun geçmişi, tarihi
2. Kolektif değer ve inanç özellikleri
3. Okulu anlatan öyküler ve efsaneler
4. Okul kültürüne ait yerleşmiş kurallar
5. Ritüeller, törenler
6. Kadın ve erkek kahramanlar.

Yapılan alan taramasında okul kültürünü merkeze alan birçok derleme çalışmasının yapıldığı tespit edilmiştir (Bektaş vd., 2015; Bulris, 2009; İpek, vd., 2015; Karadağ, 2016; Pritchett, 2012). Bunun sebebi derleme çalışmalarının konuyu bütüncül değerlendirip okuyucuya sunmasıdır. Bu çalışmalar incelendiğinde araştırmaların okul kültürünün özelliklerini ve öğelerini vurgulamak (Pritchett, 2012), ulusal kültür ve örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya çıkarmak (Karadağ, 2016), okul kültürü ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi tespit etmek (Bektaş vd., 2015; Bulris, 2009) ve örgüt kültürünün öğretmen cinsiyeti açısından incelemek (İpek vd., 2015) amacıyla oluşturulduğu tespit edilmiştir. Geçici koruma statüsündeki öğrencileri konu alan çalışmaların incelendiğinde ise benzer şekilde bu çalışmaların da çoğunlukla derleme çalışması olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar incelendiğinde araştırmaların Türkçe öğretiminde karşılaşılan problem durumlarını belirlemek (Alan, 2020), geçici koruma statüsündeki öğrencilerin bulunduğu okullarda çalışan psikolojik danışman ve öğretmenlerin tercih ettikleri uygulamaları incelemek (Özel ve Altunay Yılmaz, 2021), geçici koruma statüsündeki çocukların eğitim sürecinde yaşadıkları sorunları ortaya koymak (Şeker ve Aslan, 2015) ve geçici koruma statüsündeki öğrencilerin eğitim sorunlarını tespit edip etkili çözüm önerisi geliştirmek (Sarier, 2020) amaçlı gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Yapılan alan taramasında geçici koruma statüsündeki öğrencilerin uyumu ile ilgili çoğunlukla öğretmen, okul yöneticileri, rehberlik ve psikolojik danışmanlardan görüş alındığı tespit edilmiştir (Dinler ve Hacıfazlıoğlu, 2020; Kandemir ve Aydın, 2020; Uyanık, 2019). Alan taraması sonucunda insan kaynaklarının gözünden geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerinde okul kültürünün etkisini irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca Türkiye geçici koruma statüsündekilere insani yardım kapısını açan bir ülke olmasına ek olarak en fazla geçici koruma statüsündeki öğrenciyi eğitime dâhil eden ülke unvanına sahiptir.

Bu çalışmanın amacı, paydaşların perspektifinden geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerindeki okul kültürünün etkisinin ne olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda geçici koruma statüsündeki öğrencilerin eğitime dâhil edilmesi noktasında yaşanan uyum sorunları ile bu öğrencilerin okul kültüründen nasıl etkilendikleri tespit edilerek ulaşılan sonuçların sorunların giderilmesi noktasında tüm paydaşlara ışık tutacağı düşünülmektedir. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin eğitim sistemine dâhil edilmesinde yaşanan uyum sürecinde okul kültürünün etkisinin insan kaynaklarının gözünden nasıl görüldüğünü tespit etmek de bu çalışmanın amaçlarından biridir. Ayrıca alan yazında yapılan benzer çalışmalarda bahsi geçen paydaşlara ek olarak bu çalışmada, okul yardımcı personeli, geçici koruma statüsüne sahip öğrenciler ve Türk Öğrenciler ile bu öğrencilerin velilerinin görüşlerine de yer verilmesi çalışmanın özgünlüklerindedir.

Bu amaç doğrultusunda oluşturulan problemler ise aşağıda sunulmuştur.

1. Geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerinde okul kültürünün nasıl bir etkisi vardır?
2. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyumunda yaşanan sorunlar nelerdir?
3. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde paydaşların iş birliği yaptığı konular nelerdir?
4. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde insan kaynaklarının motivasyon ve tükenmişlik durumları nasıldır?
5. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde insan kaynaklarının diğer paydaşlardan beklentileri nelerdir?
6. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde yaşanan hikâyeler nelerdir?

Yöntem

Bu çalışmada nitel araştırma yönteminden durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışmaları sınırlı olay ya da bir sistemin araştırıldığı çalışmadır (Creswell vd. 2007). Durum çalışması geniş ve detaylı bir araştırmadır (Yin, 2003). Durum çalışmaları çalışmayı yürüten araştırmacının, gerçek yaşamın belirli bir sürecinden kesit olarak belirlenen durum hakkında görüşmeler, doküman ve raporlar yoluyla veri topladığı ve bu durumu yansıttığı çalışmalardır (Creswell, 2013). Ayrıca Denzin (1989) araştırma probleminin farklı araştırma yöntemleri ve teknikleri kullanılarak sorgulanmasını tavsiye etmektedir. Bu çalışmada veriler, anket ve sonrasında yönetici, öğretmen, hizmetli personel, öğrenciler ve öğrencilerin ailelerinin görüşleri için ayrı ayrı hazırlanmış görüşme formları ile toplanarak veri çeşitlenmesine gidilmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışmaya alınacak katılımcı grubunun belirlenmesinde ölçüt örnekleme türünden yararlanılmıştır. Ölçüt örnekleme bir vakanın veya durumun detaylı inceleme için belirli örnek durum türleri belirlenmesi gerektiğinde kullanılır (Neuman, 2007). Çalışmaya katılacak katılımcıların geçici koruma statüsündeki öğrenci veya geçici koruma statüsündeki ailelerle ortak bir yaşam alanının olması bir kriterdir. Diğer bir kriter de katılımcıların özellikle geçici koruma statüsündeki öğrencilerin yoğun olarak bulunduğu okullardan seçilmesidir.

Çalışmaya katılan katılımcılar şu şekilde kodlanmıştır:

1. Okul Yöneticileri; OY1, OY2 şeklinde
2. Öğretmenler; Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7 şeklinde
3. Gönüllü Suriyeli Öğretici; GÖ1 şeklinde
4. Hizmetli Personel; P1 şeklinde
5. Türk öğrenciler; TÖ1, TÖ2 şeklinde
6. Geçici koruma statüsündeki Öğrenciler; GKSÖ1, GKSÖ2, GKSÖ3 şeklinde
7. Türk Veliler; TV1, TV2 şeklinde
8. Geçici koruma statüsündeki Veliler; GKSV1, GKSV2, GKSV3 şeklinde

Katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik bilgiler

Kod	Branş/Görevi	Öğrenim Durumu	Mesleki Tecrübesi	Geçici Koruma Statüsündeki Öğrencilerle Deneyimi (Yıl)	Geçici Koruma Statüsündeki Öğrencilerle İlgili Aldığı Hizmet İçi Eğitim Sayısı	Sınıfı
OY1	Matematik	Lisans	21	7	3-4	-
OY2	Tarih	Lisans	23	5	-	-
Ö1	İngilizce	Lisans	9	5	1	-
Ö2	İngilizce	Lisans	9	2	-	-
Ö3	Matematik	Lisans	16	4	-	-
Ö4	Edebiyat	Lisans	14	5	-	-
Ö5	Fen Bilimleri	Lisans	11	7	-	-
Ö6	Tarih	Lisans	20	2	-	-
Ö7	İmam Hatip Meslek Dersi	Yüksek lisans	6	5	-	-
GÖ1	Coğrafya	Lisans	4	4	-	-

P1	Hizmetli	Ortaokul	15	5	-	-
TÖ1	Öğrenci	Okuyor	-	8	-	8
TÖ2	Öğrenci	Okuyor	-	7	-	7
GKSÖ1	Öğrenci	Okuyor	-	-	-	7
GKSÖ2	Öğrenci	Okuyor	-	-	-	6
GKSÖ3	Öğrenci	Okuyor	-	-	-	5
TV1	Ev Hanımı	İlkokul	-	10	-	-
TV2	Ev Hanımı	İlkokul	-	10	-	-
GKSV1	Hemşire	Lisans	-	-	-	-
GKSV2	Ev Hanımı	İlkokul	-	-	-	-
GKSV3	Ev Hanımı	İlkokul	-	-	-	-

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından anket geliştirilmiştir. Anket sonuçları doğrultusunda ise yarı yapılandırılmış görüşme soruları oluşturulmuştur. Ankette geçici koruma statüsündeki öğrencilerin yoğun olduğu okulun; öğretmen, okul yöneticileri, öğrencileri, veli ve yardımcı personelinden oluşan katılımcılara okul kültürünü oluşturan unsurlar ve okul kültürünün geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerine hangi açılardan etki ettiğini belirlemek için sorular yöneltilmiştir. Anket soruları 139 katılımcı tarafından cevaplandırılmıştır. Görüşme sorularını oluşturmak için yapılan anket sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Ankette yer alan birinci soruya verilen cevaplara göre, okul kültürünü en fazla oluşturduğu düşünülen unsur (f:109) değeri ile “paydaşların (insan kaynaklarının) beklentileri” olmuştur. Okul kültürünü en az oluşturduğu düşünülen unsur ise (f:4) değeri ile “ortak dil” olarak tespit edilmiştir (Tablo 2).

Ankette yer alan ikinci soruya verilen cevaplara göre, geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerine en fazla etki eden değişkenin (f:89) ile “davranış değişikliği” olduğu ve en az etki eden değişkenin ise (f:40) ile “kültür değişikliği” olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Katılımcılara uygulanan okul kültürünü oluşturan unsurlar ve okul kültürünün geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerine etki ettiği değişkenler anketi sonuçları

Soru 1: Okul kültürünü oluşturan unsurlar	Frekans değerleri
Paydaşların (insan kaynaklarının) beklentileri	109
Çalışanların iş birliği	103
Okulda yürütülen eğitimi destekleyici çalışmalar	87
Örgütsel hikâye (anı, tören, seremoni vb.)	60
Motivasyon ve tükenmişlik	5
Ortak dil	4
Toplam	139
Soru 2: Okul kültürünün geçici koruma statüsündeki öğrenciler üzerinde etki ettiği değişkenler	
Davranış değişikliği	89
Akademik başarıda değişiklik	78
Motivasyon değişikliği	65
Dil ve iletişim değişikliği	52
Kültür değişikliği	40
Toplam	139

Araştırma kapsamında kullanılan bir diğer ölçme aracı ise örgütsel hikâyedir. Bu çalışmada örgütsel hikâye kullanılmasındaki amaç katılımcıların görüşleri sırasında unuttukları ya da söylemeye çekindikleri ifadeleri açığa çıkarabilmektir. Sonuç olarak bu çalışmada anket,

yarı yapılandırılmış görüşme ve örgütsel hikâye kullanılmıştır. Nitel veri toplamada birden fazla veri toplama tekniğinin kullanılması “çeşitleme” olarak ifade edilir. Görüşmeler Covid-19 salgını sebebiyle çevrimiçi (online) yapılmıştır. Görüşme formu demografik bilgiler ve görüşme soruları olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Görüşme formu idareciler, öğretmenler ve gönüllü öğretici, okul personeli, Türk öğrenciler, Türk veliler, geçici koruma statüsündeki öğrenciler, geçici koruma statüsündeki veliler için ayrı ayrı düzenlenmiş olup toplamda yedi formdan oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

İçerik analizi elde edilen verilerin tanımlanmasını sağlayan bir yöntem olup bu analizde, birbirleriyle benzerlik gösteren ve alakalı olan veriler belirli bir tema altına yerleşerek yorumlanır. İçerik analizinde sistematik bir şekilde çalışmaya katılan grubun görüşünü ortaya çıkarma durumu söz konusudur (Altunışık vd., 2010). Bu araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında MS Word belge dosyasına aktarılarak konu ile ilgili ifadeler kendi kategorilerine göre renklendirilmiştir ve tablo üzerinde kod başlığı altına yerleştirilerek anahtar kavramlar elde edilmiştir. Akabinde ise bu anahtar kavramlar birleştirilerek nihai kodun oluşması gerçekleştirilmiştir. Nihai kodlardan yararlanılarak tekrar okumalarla temalar oluşturulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmanın görüşme sorularının belirlenmesinde anket çalışmasından faydalanılmıştır. Burada amaç görüşmede kullanılacak soruları doğru tespit edip çalışmanın kapsam ve yordama geçerliğini olumlu yönde artırmaktır. Anket için oluşturulan sorular uzman görüşüne sunulmuş olup gerekli düzeltmeler yapılarak son halini almıştır. Yapılan çalışmada araştırmacı tarafından oluşturulan görüşme formu bir eğitim uzmanı ve bir ölçme değerlendirme uzmanı tarafından kontrol edilmiştir. Bu durumun çalışmanın kapsam geçerliği ve görünüş geçerliğine olan güvenirliliğini artırdığı düşünülmektedir.

Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu, anket ve örgütsel hikâye kullanılmıştır. Burada sistematik hatanın önüne geçmek amaçlanmıştır (Maxwell, 1996; akt. Özdemir, 2020). Nitel çalışmalarda çalışma sonuçlarının aktarılabilirliğini (dış geçerlik) artırmak için amaçlı örnekleme ve detaylı betimleme tercih edilmektedir (Erlandson vd., 1993). Bu bağlamda çalışmada geçici koruma statüsündeki öğrencilerin yoğun olduğu okul paydaşları seçilmiş olup en az bir yıl bu öğrencilerle deneyim geçirmiş olması kriteri belirlenerek amaçlı örneklemin alt grubu olan ölçüt örneklem kullanılmıştır. Buna ek olarak katılımcıların ifadeleri doğrudan alıntı olarak da verilmiştir.

Bulgular

Araştırmaya ait bulgular her bir araştırma sorusuna cevap oluşturacak şekilde aşağıda sunulmuştur.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Sonuçlarına Ait Bulgular

“Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum süreci” teması altında; yapılan çalışmalar, ulaşılan hedefler ve yaşanan sorunlar olmak üzere üç kategori elde edilmiştir. Bu tema altında toplanan kategoriler ve kodlar Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum süreci ile ilgili bulgular

Tema: Uyum Süreci			
Kategori	Kodlar	Katılımcılar	(f)
Yapılan çalışmalar	Türkçe uyum sınıfları	OY1, OY2, Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, P1, TÖ1, TÖ2, GKSÖ1, GKSÖ2, GKSÖ3, TV1, TV2, GKSÖ1, GKSÖ2, GKSÖ3	19
	PIKTES ² projesi	OY1, OY2, Ö2, Ö4, GÖ, TÖ1, TÖ2, GKSÖ1, TV1, GKSÖ3	10
	Türkçe öğretmenler	OY2, Ö1, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, GKSÖ1	7
	Dil sınavları	Ö5, GKSÖ3	2
Ulaşılan Hedefler	Türkçe öğretimi gerçekleşti	OY1, Ö1, Ö3, Ö5, Ö6, P1, TÖ2, GKSÖ3, TV2, GKSÖ1, GKSÖ2	11
	Sosyal uyum sağlandı	Ö3, TÖ2, TV2	3
	Öğrenmeye isteklilik artırıldı	Ö1, Ö2, TÖ1	3
	Okul kültürüne uyum sağlandı	Ö5, Ö7	2
Yaşanılan sorunlar	Dil ve iletişim sorunları	OY1, OY2, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, GÖ, P1, TÖ1, TÖ2, GKSÖ1, GKSÖ3, TV1, TV2, GKSÖ1, GKSÖ2	18
	Veli kaynaklı sorunlar	OY1, OY2, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, GÖ	10
	Personel bilgi ve donanım yetersizliği	OY1, OY2, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7	8
	Okulun fiziki yapı yetersizliği	OY1, OY2, Ö1, Ö5, Ö6, Ö7	6
	Eğitim öğretim sorunları	OY2, Ö1, Ö3, Ö5, Ö7	5
	Ekonomik sorunlar	OY2, Ö4, Ö6, TV1	4
	Dışlanma sorunu	GKSÖ1, GKSÖ2, GKSÖ3, GKSÖ3	4
	Savaşın etkisi	Ö4, Ö6	2

Tablo 3'e göre katılımcıların görüşlerinden hareketle okullarda en fazla uyum sınıfları oluşturulması için çalışılmış olduğu görülmektedir. Bakanlığın bir politikası olan ve Avrupa Birliği ile geliştirilen PIKTES (Suriyeli Çocukların Türk Eğitim Sistemine Entegrasyonunun Desteklenmesi) projesi okullarda uygulanan çalışma, katılımcılara göre ikinci sırada yer almaktadır.

Katılımcıların görüşüne göre, "Türkçe öğretmenler" olarak ifade edilen öğretmenler de yapılan çalışmalar içinde (f:7) ile yer almaktadır. Ayrıca yapılan bu çalışmaların hedefe ulaştığı noktaların olduğu tespit edilmiştir. En çok hedefe ulaşılan konunun Türkçe öğrenmek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan görüşme sonucunda en fazla yaşanan sorunun (f:18) ile öğrencilerin dil ve iletişimin olduğu hemen akabinde (f:10) ile veli kaynaklı sorunların olduğu tespit edilmiştir. En az yaşanan sorunun ise (f:2) ile savaştan etkilenme durumu olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların "Yapılan Çalışmalar" kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

"Kısa adı PIKTES olan "Suriyeli öğrencilerin Türk Eğitim Sistemine Entegrasyonunu Desteklenmesi Projesi. Bunun açılımı böyle. Öncelikle biz bu çocuklarımıza Türkçe dil sınıfları açtık." (OY1:Türkçe uyum sınıfları, PIKTES).

"Kurs vardı. O kurslar Türkçeyi öğretmek için yapılmıştı. Bir tane kız öğretmen vardı. Adını hatırlamıyorum. O bizim derse giriyordu." (MÖ1: Kurs, Türkçe öğretici, Türkçe eğitimi).

² PIKTES projesi, Suriyeli Çocukların Türk Eğitim Sistemine Entegrasyonunun Desteklenmesi Projesi

“Türkçe öğreticilerimiz var. Uyum sınıflarımız var. Yeni gelen geçici koruma statüsündeki öğrencilerin Türkçelerinin ne kadar yeterli olup olmadığını bizim Türkçe öğretmenlerimiz var, onlar bir sınava tabii tutuyorlar.” (Ö5: Türkçe uyum sınıfları, Türkçe öğreticiler, dil sınavları).

Katılımcıların *“Ulaşılan Hedefler”* kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“Ya tabii öğrenciler Türkçeyi öğrendiler mesela derste anlamaya başladılar. Sosyal olarak uyum sağladılar, arkadaşlarıyla Türk öğrencilerle uyum sağladılar. Kendilerini ifade edebiliyorlar rahatlıkla, kolaylıkla.” (Ö3: Türkçe öğrenildi, sosyal uyum).

“Daha çok konuşma yönünde etki ettiğini, alışma sürecinde kendilerini buraya daha samimi hissediyorlar. Mesela beni önceden gördüklerinde daha uzak bakıyorlardı. Ama şimdi daha yakın bir şekilde sohbet edebiliyoruz.” (TÖ2: Türkçe öğrenildi, sosyal uyum).

Katılımcıların *“Yaşanılan Sorunlar”* kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“...bunlar da kendi aralarında sohbet ediyorlardı. İşlerine geldiği zaman dedikleri şey şuydu; “...hocam biz sizi anlamıyor, biz anlamıyor,” kendi dilleriyle anlatamıyorsunuz ama aslında anlıyorlar. Türk çocukları dersten kopmaya başladılar. Sınıftaki motivasyon bozulmaya başladı. Muhit olarak nüfusun yoğun olduğu bir yerdeyiz. Kendi öğrencilerinin standartlarına uygun bir bina aslında ama ekstradan, fazladan geçici koruma statüsündeki öğrenciler geldiği anda sınıf problemi yaşanmaya başlandı. Öğretmen de yetersiz kaldı. Veliler genelde çocukların eğitimi ile ilgilenmiyorlar. Okulda yardım oluyor, kırtasiye yardımları filan.

Sürekli bu taleplerde bulunuyorlar.”(OY2: Dil ve iletişim, veli kaynaklı sorunlar, personel yetersizliği, okulun fiziki donanım yetersizliği, ekonomik sorunlar, eğitim öğretim sorunu).

“Çocuklar sonuç itibariyle bir savaş ortamından geldiler. Hem dil bilmediği gibi ağır bir travmatik bir ortamdan gelmiş bu çocukları eğitmek gerçekten bizim için sorun teşkil etti. İlgisizlik derim ben buna çünkü ilgili veliler ile ilgisiz velilerin çocuklarında bariz farklar oluyor. Çocuklar maddi açıdan yetersizler Bu çocuklar bana verildiğinde bir noktada eksik kaldığımı itiraf ediyorum. Ders anlatma konusunda sıkıntılar yaşadım. Türkçe seviyeleri 4-5 yaşındaki çocuğun seviyesindeydi. En iyisi birinci sınıf seviyesinde Türkçe biliyordu.”(Ö4: Dil ve iletişim, veli kaynaklı sorunlar, personel bilgi donanım eksikliği, ekonomik sorunlar, savaşın etkisi).

“...çocuklar ülkeye yavaş yavaş alıştılar ama veliler alışamıyorlar. Niye şey yani her zaman davet ediyoruz. Yani 100 kişi mesela şey davet ediyoruz. 20 kişi geliyor. Konuşuyoruz konuşuyoruz. Velileri çağırdık ama hiçbir şey anlamıyorlar. Ben sonra tercüme yaparım. Ne diyor “...valla ben utanıyorum. Utanıyorum keşke biraz Türkçe biliyor olsam yani öğretmen yüz yüze konuşurum. O zaman dedim Türkçe öğrenmemiz lazım sadece okul için değil komşu, ev sahibi, Türk kardeşlerimiz. Türk kültürü Türkçe varsa dil var.” (GÖ: Dil ve iletişim, veli kaynaklı sorunlar).

“Kızımda çekingenlik vardı. Hani dediğim gibi bazı insanlar var nereden geldiğine bakarak seninle şey ediyor. Onun gibi kızım Suriyeli olduğu için insanlar biraz kendini çekti.” (GKSV3: Dışlanma sorunu).

“Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde paydaşların yaptığı iş birliği” teması altında iş birliği yapılan kurum, kuruluş, kişiler ve iş birliği yapılan konular olmak üzere iki kategori yer almaktadır. Bu tema altında toplanan kategoriler ve kodlar Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecine yönelik paydaşların yaptığı iş birliği ile ilgili bulgular

Tema: Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde paydaşların yaptığı iş birliği			
Kategoriler	Kod	Katılımcılar	(f)
Kurum, Kuruluş ve Kişiler	Öğretmenlerin desteği	OY2, Ö2, Ö4, GÖ, P1, GKSÖ1, GKSÖ3, GKSÖ1, GKSÖ3	9
	Gönüllü geçici koruma statüsündeki öğreticiler	OY1, Ö1, Ö2, Ö7, P1, GKSÖ1	6
	Türkçe öğretici	OY1, Ö3, Ö7	3
	Okul yöneticileri	Ö5, GÖ, P1	3
	Türkçe bilen geçici koruma statüsündeki öğrenci	OY1, TÖ1, GKSÖ2	3
	Türk komşu	GKSÖ1, GKSÖ1	2
	Türk öğrenci	GKSÖ1, TV2	2
	MEB desteği	OY2, Ö5	2
	Üniversitenin desteği	Ö6	1
	Sendikamızın desteği	Ö6	1
	Sivil toplum örgütü desteği	Ö6	1
	Başka okul desteği	Ö4	1
	Konular	Dil ve iletişim	OY1, Ö1, Ö2, Ö3, Ö6, Ö7, GÖ, TÖ1, GKSÖ2, GKSÖ2
Eğitim ve öğretim		OY2, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, GÖ, TÖ1, TÖ2, GKSÖ1, GKSÖ3	10
Öğrenciyi bilgilendirme		OY1, Ö7	2
Maddi destek		OY2	1

Tablo 4'e göre yapılan görüşmeler neticesinde paydaşların iş birliği yaptıkları ve bunlar içinde de en çok iş birliği yapılan kişilerin (f:9) ile öğretmenler olduğu tespit edilmiştir. Kurum ve kuruluşlarla daha az iş birliği yapıldığı tespit edilmiştir. İş birliği yapılan konular arasında en çok tercih edilen başlık (f:10) dil ve iletişim ile birlikte eğitim ve öğretim olmuştur.

Katılımcıların "Kurum, kuruluş ve kişiler" kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

"Sendikamız sağ olsun bu konuda yayınsal olarak bazı destekler veriyorlar. Bunun dışında Erciyes Üniversitesi bu konuda özellikle çocuklarımızın yönlendirilmesinde, meslek edinmesi konusunda... 12. sınıfların bölümlerine devam etmesi konusunda bir destek sağlıyor. Onun dışında sivil toplum örgütleri de zaman zaman ilgileniyor. Ama çok yeterli olduğunu düşünmüyorum." (Ö6: sendikamızın yardımı, Üniversitenin desteği, sivil toplum örgütleri desteği).

"Komşumuzun kızı vardı. O çok yardım ederdi bana bir de ilkokul öğretmenim beni çok severdi. O da bana çok yardımcı oldu. Sizden yardım aldım. Türk arkadaşlarım yardım ettiler." (MÖ1: Öğretmen desteği, komşumuzun kızı, Türk arkadaşlar).

Katılımcıların "Konular" kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

"Herkes biraz elini cebine attı, para toplandı. Gerçekten ihtiyaç sahibi aileler belirlendi. Ama hepsine olmuyor, mümkün değil zaten. Bu birkaç kez oldu sadece. Özellikle Ramazan ayı gibi diyebilirim. Belirli zamanlarda bu öğrenciler çağırılarak, alışveriş çekleri gibi kartlar vardı bunlar çocuklara dağıtıldı. Onlar da gidip kendi ihtiyaçlarını aldılar." (OY2: Maddi destek)

"Onlara hitap ederken, sınav hazırlarken, veli ile görüşürken birçok konuda öğretmenlerden ve gönüllü eğitici hocalarımızdan yardım alıyoruz." (Ö2: Dil ve iletişim, eğitim öğretim)

“Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde yaşanan motivasyon ve tükenmişlik durumu” teması altında olumlu ve olumsuz etkisi kategorisi yer almaktadır. Bu tema altında toplanan kategoriler ve kodlar Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde motivasyon ve tükenmişlik durumu ile ilgili bulgular

Tema: Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde motivasyon ve tükenmişlik durumu			
Kategoriler	Kod	Katılımcılar	(f)
Olumlu ve Olumsuz Etkisi	Duygusal olumsuz etkilenme	OY2, Ö2, Ö7, GÖ, TÖ1, GKSÖ1, GKSÖ3, TV1, TV2, GKSV1, GKSV3	11
	Motivasyonun düşmesi	OY2, Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, P1, TÖ1, GKSÖ1, GKSV1	11
	Güçlü olmaya çalışma	Ö5, Ö7, GÖ, TÖ2, GKSÖ1, GKSÖ2	6
	Belirsizlik	OY2, Ö3, GKSV2	2

Tablo 5’e göre, yapılan görüşmede motivasyon ve tükenmişlik konusunda en çok (f:11) ile motivasyonun düşmesi kodunun ve (f:11) ile duygusal olumsuz etkilenme kodunun tekrar ettiği gözlemlenmiştir. En az tekrar eden kod ise (f:2) ile belirsizlik olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların “*Olumlu ve olumsuz etkisi*” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“İlk sıralar açıkçası bir belirsizlik vardı. Olumlu ya da olumsuz bilemem ama bir süre sonra olumsuz davranışları kendilerine doğru olumsuz yansımaya başladı. Kendi öğrencilerimiz de olumsuz etkilenmeye başladı. Ders işlenmesindeki hızımız, öğretmen arkadaşların motivasyonu bozulunca gerçekten eğitim öğretim ortamına da yansımaya başladı.” (OY2: Belirsizlik, duygusal olumsuz etkilenme, motivasyonun düşmesi).

“Çok üzülüyordum ama daha çok anlamaya çalışıyordum. Aslında güçlü olduğumu düşündüm ve her şeyin mümkün olduğunu düşünüyorum. İlk başta hiç öğrenmeyeceğimi falan sanmıştım; ama öyle olmadı.” (GKSÖ1: Motivasyonun düşmesi, duygusal olumsuz etkilenme, güçlü olmaya çalışma).

Yapılan görüşmede paydaşların motivasyonlarının düştüğü tespit edilmiştir. Buna sebep olan birçok faktör katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Bu durum şöyle ifade edilmiştir:

“onların uyum sıkıntılarını hissediyorum bazen ekonomik sıkıntılarını özellikle hissediyorum. Hani onların bazen geleceğe ait bir hedefi olmayan öğrencilerin olduğunu hissediyorum. Benim bulunduğum okul kız öğrenciler ağırlıklı. Bir kariyer planlamayan, velisi buna izin vermeyen öğrencinin bir hedefi yok, amacı yok. Onlar için endişeleniyorum. Hem benim mesleki motivasyonum düşüyor hem de onlar adına endişeleniyorum.” (Ö2: Belirsizlik, Duygusal olumsuz etkilenme).

Öğrencilerdeki hedefsizlik, ekonomik sıkıntılar, uyum sorunları kendisinin üzerinde motivasyon düşürücü bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir. Ancak bazı paydaşlar ise bu olumsuz sebeplerin kendisini gayrete getirdiğini yani motivasyonunu artırdığını şöyle ifade etmiştir.

“Bize emanet edilen yeni bir canlar vardı. Onların elinden tutmak bizim için bir vazifeydi. O bizim için büyük bir motivasyon oldu. Bize emanetlerdi. Çok fazla bir tükenmişlik değildi; ama bizi de gayrete bindirdi. Olumsuz yönden ziyade nasıl olumlu bir hale getirebiliriz.” (Ö7: Güçlü olmaya çalışma).

“Onları gördükçe onlara daha çok yardım etmeye çalışıyordum. Mesela onlar düşük not aldıkça bu beni etkilemedi; ama onların da motivesini artırmaya çalıştım.” (TÖ2: Güçlü olmaya çalışma).

“Hiçbir şekilde dersime kötü etkilemedi; çünkü ben kendime çaba gösteriyordum.” (GKSÖ3: Güçlü olmaya çalışma).

“Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde paydaşların beklenti durumu” teması altında okul yöneticisinden beklenti, öğretmenden beklenti, öğrenciden beklenti, veli/aileden beklenti, personelden beklenti olmak üzere beş kategori bulunmaktadır. Bu tema altında toplanan kategoriler ve kodlar Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde paydaşların beklenti durumu ile ilgili bulgular

Tema: Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyum sürecinde paydaşların beklenti durumu			
Kategoriler	Kod	Katılımcılar	(f)
Okul Yöneticisinden	Elinden geleni yapması	Ö1, Ö3, Ö4, Ö7, TÖ1, GKSÖ3, TV2, GKSÖ3	8
	Bireysel beklentileri karşılaması	Ö2, Ö5, GÖ, P1	4
	Uyarı yazılarının Arapça olması	TÖ2	1
	Üst düzey eğitim isteme	GKSV1	1
	Tecrübesini paylaşması	Ö2	1
Öğretmenden	Elinden geleni yapması	OY1, OY2, P1, TÖ1, TÖ2, GKSÖ2, GKSÖ3, TV2, GKSÖ3	9
	Ek bir ilgi göstermesi	TV1	1
	Başarılı olması	GKSV1	1
Öğrenciden	Okul kültürüne uyum sağlaması	Ö5, Ö7, GÖ, TÖ2, GKSÖ2, GKSÖ3, TV1, TV2, GKSÖ3	9
	Saygılı olması	OY1, Ö3, Ö4, P1 GKSÖ3	5
	Vefalı olması	OY1, Ö2, Ö4, Ö6, GKSÖ3	5
	Hoşgörü, sevgi ve misafirperverlik göstermesi	OY1, OY2, Ö5, Ö7, GKSÖ2	5
	İstekli ve gayretli olması	Ö1, Ö2, TÖ2	3
	Türkçe konuşmaya özen göstermesi	Ö4, Ö5, TÖ1	3
	Kariyerini planlaması	Ö2	1
	Kazandığı değeri yaşama aktarması	Ö6	1
Veli/Aileden	Öğrencisi ile ilgilenmesi	OY1, Ö1, Ö3, Ö5, Ö6, TÖ1, GÖ	7
	Okul kültürüne uyum sağlaması	OY1, OY2, Ö5, Ö6, GÖ, P1	6
	Türkçe öğrenmesi	Ö2, Ö4, Ö7	3
	Saygılı olması	P1	1
	Türk velilerle sosyalleşmesi	TÖ2	1
Personelden	Elinden geleni yapması	OY1, Ö1, Ö5, Ö6, Ö7, GÖ, TÖ1, GKSÖ1, GKSÖ2, GKSÖ3	10
	Yardımsever ve hoşgörülü olması	Ö2, Ö3, Ö7, TÖ2, TV1, TV2	6
	Görevini yapması	OY1, OY2, Ö2, Ö3, Ö4	5
	Adil olması	Ö4, TV1	2

Yapılan görüşme sonucuna göre paydaşlardan beklenti durumu teması beş alt kategoriden oluşmaktadır. Okul yöneticisinden bireysel beklenti, alt temasında en çok tekrar eden kodun (f:8) ile elinden geleni yapması iken öğretmenden beklenti alt temasında ise en fazla tekrar eden kod (f:9) ile elinden geleni yapması olmuştur. Öğrenciden beklenti alt temasında en çok tekrar eden kod (f:9) ile okul kültürüne uyum sağlaması iken veli/aileden beklenti alt teması içinde en çok tekrar eden kod (f:7) öğrencisi ile ilgilenmesi olmuştur.

Personelden beklenti alt teması içinde ise en çok tekrar eden kodun (f: 10) ile elinden geleni yapması olduğu tespit edilmiştir. Ancak yardımsever ve hoşgörülü olması kodunun da (f:6) dikkat çekecek bir değer de olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların “Okul yöneticisinden beklentiler” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“Beklentilerimiz tabii vardı müdür ve idarenin arkamızda durmasıydı. Bunlar da sağ olsun durdular. Hani biz bir şey söylediğimiz zaman ya da şikâyet ettiğimiz zaman arkamızda durdular ve öğrenciler de bunun farkına vardılar.” (P1: Beklentiyi karşıladılar).

“Türkçe okuma bilmeyen Suriyeli öğrencilerimiz var. Uyarılar var mesela asılıyor ya duvarlara “şunu yapmayın, bunu yapmayın” diye onların altına Arapça şekilde yazılabilirdi, onların da anlamaları için.” (TÖ2: Uyarı yazısı Arapça şeklinde olsun).

“Müdür yardımcımızın bir tanesi son derece deneyimli ve kadromuzun geneli bu konuda çok yardımcı ve bence tecrübeli ve deneyimli bu konuda tecrübelerini benimle paylaşımlarını beklerim. Bir şey danıştığında bana yardımcı olmalarını beklerim. Beklentilerimi de gerçekten karşılıyorlar.” (Ö2: tecrübelerini benimle paylaşsınlar, beklentimi karşılıyorlar).

Katılımcıların “Öğretmenden beklenti” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“Kızımın Öğretmenlerine saygılı olmasını ve onlara güvenmelerini istiyorum. Ben hocalarımı çok severim, kızımın da sevmesini istiyorum. Öğretmenlerin de kızımın dersini öğretmelerini istiyorum.” (MV1: kızımın dersini öğretmelerini isterim).

“Hani zamanınızdan bir yarım saat ayırıp da dersiniz bitti evinize gideceksiniz. Belki bir 15-20 dakikanızı iletişim Türkçe açısından o şekilde olabilir. Bir ek ilgilenme gibi.” (TV1: ek bir ilgilenme).

Katılımcıların “Öğrenciden beklenti” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“Öğrencilerimiz vefayı elden bırakmasınlar. Bir de biz onları güzel yerlerde görmek istiyoruz. Büyüklerine saygılı küçüklerine karşı sevgi ve muhabbet dolu olsunlar.” (OY1: vefayı bırakmasınlar, büyüklerine saygılı, küçüklerine sevgili olsun).

“Her şeyin değerini bilsinler, birbirinin değerini bilsinler. Hani iyi arkadaş olsunlar. İyi geçinsinler yani çoğu dediğiniz gibi oradan buradan geliyor. Öncelikle Türk halkına saygılı olsunlar ki saygı görsünler.” (GKSV3: saygı, vefa, okul kültürüne uyum).

Katılımcıların “Veli/aileden beklenti” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“Ara sıra aileler birleşiyorlar ve toplanıyorlar. Bundan çoğu zaman Suriyeli ailelerin haberi olmuyor. Onları da çağırabilirler.” (TÖ2: aile toplantılarına alarak dostluğu pekiştirsinler).

“Çocuğunu takip etsinler. Çocuğun ne yaptığının farkında olmalarını istiyorum. Uzaktan eğitim olduğu için çocuk sürekli bilgisayar karşısında. Çocuk ne yapıyor bilgisayarda ne tür ortamlara giriyor. Bunları takip etmeli.” (Ö3: çocukları ile ilgili olsunlar).

Katılımcıların “Personelden beklenti” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“Tabii ki okulun personelinden genel anlamda ilgi, alaka, yardımseverlik tabii ki temizlik personelinden de sınıfın temizliğinin yapılmasını bekliyoruz. Yani genel anlamda güler yüz, yardımseverlik herkesin görevini disiplinli bir şekilde yapmasını bekliyorum.” (Ö2: iyilik, yardımseverlik, güler yüz, hepsi görevini disiplinli bir şekilde yapsın).

“Personel sadece Suriyeli öğrencilere karşı değil bütün öğrencilere karşı eşit ve mesafeli olmalı diye düşünüyorum. Eşit ve de mesafeli. Yani yapması gereken her neyse Suriyeli ve Türk ayırt etmeden eşit bir şekilde işini yapsın.” (Ö4: adil olma, görevini yapması).

Örgütsel Hikâyeye Ait Bulgular

“Okul kültürüne uyum sürecinde geçici koruma statüsündeki öğrenciler ve örgütsel hikâyeye” teması altında süregelen etkinlik ve anı olmak üzere iki kategori yer almaktadır. Bu tema altında toplanan kategoriler ve kodlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7’ye göre süregelen etkinlik kategorisine ait en fazla (f:13) ile resmi bayram ve törenler kodunun tekrar ettiği gözlemlenmiştir. Daha sonra sırayla (f:9) ile kermes ve (f:7) ile belirli günler ve haftalar kodunun tekrar ettiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların “Süregelen etkinlik” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Milli bayramlar, törenler, dini kutlamalar, belirli gün ve haftalar hepsini vaktinde ve büyük bir coşkuyla kutluyoruz. Bütün öğrencilerin katılımını sağlıyoruz. Sene başında yaptığımız planda her etkinlik için görevlendirilen öğretmenlerimiz başkanlığında ve diğer öğretmenlerin işbirliği ile yapıyoruz.” (OY1: resmi-dini bayram ve törenler, belirli gün ve haftalar).

“Bizim okulumuzda belirli günler, haftalar olsun, dini ya da milli programlar olsun, bütün etkinliklerde geçici koruma statüsündeki ya da Türk ayrımı gözetmeden öğrencileri dâhil etmeye çalıştık. Bir kermes şansım oldu. Bütün okul işbirliği içinde bir yardım kermesi düzenlendi.” (Ö2: resmi-dini bayram ve törenler, belirli gün ve haftalar, kermes).

“Anneler günü ondan sonra öğretmenler günü, bayramlar kutladık. 23 Nisan gösteriler yaptık bir sürü. Sonra AFAD bilgilendirme timi geldi.” (GKSÖ3: resmi-dini bayram ve törenler, belirli gün ve haftalar, AFAD bilgilendirme).

Tablo 7. Okul kültürüne uyum sürecinde geçici koruma statüsündeki öğrenciler ve örgütsel hikâyeye ilgili bulgular

Tema: Okul kültürüne uyum sürecinde geçici koruma statüsündeki öğrenciler ve örgütsel hikâyeye			
Kategoriler	Kod	Katılımcılar	(f)
Süregelen Etkinlik	Resmi bayram ve törenler	OY1, OY2, Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, GÖ, P1, TÖ1, GKSÖ1, GKSÖ2, GKSÖ3, GKSV1, GKSV3	13
	Kermesler	OY2, Ö1, Ö2, Ö5, P1, TÖ1, TÖ2, TV1 TV2	9
	Belirli gün ve haftalar	OY1, Ö1, Ö2, Ö4, Ö6, GKSÖ3, GKSV3	7
	Sergi	Ö7, TÖ1	2
	AFAD bilgilendirme	GKSÖ3	1
Anı	Motivasyon	OY1, OY2, Ö4, Ö6, GÖ, GKSV3	6
	İş birliği	OY1, OY2, Ö4, GKSÖ1, GKSÖ3	5
	Dil sorunu	OY1, Ö6, GÖ, TV1, TV2	5
	Okul etkinliği	Ö5, GKSÖ2, GKSÖ3, GKSV2	4
	Duygusal olarak etkilenme	Ö2, Ö4, TV1	3
	Davranış bozukluğu	Ö4, GKSÖ1	2
	Özlem	Ö2, Ö5	2
	Okul kültürüne uyum	OY1, OY2	2
	İnsancıl özellik ön planda	Ö7	1
	Ekonomik sorun	TV1	1
	Kültür farkı	TV1	1

Katılımcıların “Anı” kategorisine ait ifadelerden bazıları ve hangi kodlar altında değerlendirildiğine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

“...bu sınıfı verdiklerinde seve seve kabul ettim diğer hocalardan evvel ben alırım dedim. Çünkü amacım hem çocuklara Türkçe öğretmek bu vesile ile de Arapça birkaç kelime öğrenmekti. Nasıl diyelim karşılıklı birbirimizi geliştirmek. Çocuklar çok asabiydi. Biri bana bağırdı. Ben de ona karşı istemsiz sesimi yükselttim. O gün çok üzüldüm. Bu çocuklar çok normal bir psikoloji ve ruh haliyle karşımıza gelmiyorlar bunu göz önüne almak lazım.” (Ö4: Motivasyon, işbirliği, duygusal olarak etkilenme, davranış bozukluğu).

“Hocam bir keresinde ben ve Suriyeli bir arkadaşım kavga etmiştik. Ben de yanlışlıkla arkadaşımın gözüne vurmuştum; ama yanlışlıkla oldu. Arkadaşım gönüllü eğiticiye bilerek yaptığımı söyledi. Ben ne kadar hocaya kendimi anlatsam da o beni haksız çıkarıyordu. Sonra bana orda Türk arkadaşlarım geldi. Hocaya durumu anlattılar, hepsi bana destek oldular. O an çok sevinmiştim.” (GKSÖ1: Davranış bozukluğu, işbirliği).

“Ağaç dikme etkinliğimiz vardı. 12. Sınıflarla ilgili bir etkinlik. O gün çok eğlenceliydi. Öğrencilerim o diktikleri her ağaca kendi isimlerini vermişlerdi. Ben çok mutlu olmuştum. Hala ben de fotoğrafları var. İnanın okula girerken sol tarafa dönüp baktığımda o geçici koruma statüsündeki öğrencilerim aklıma geliyor. Şimdi mezun oldular.” (Ö5: resmi bayram ve törenler, kermesler, okul etkinliği, özlem).

Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçlarından biri de örgütsel hikâye idi. Bu bağlamda yapılan görüşmede katılımcılar anılarından birini paylaştılar. OY1’e ait anıda dil sorunu olduğu ve bunun derslere de olumsuz yansıdığı, okul yöneticisinin öğrenci ile ilgilenmesi beklenti noktasında ihtiyacın karşılandığı, gönüllü öğretici ile iş birliği yapıldığı ve mücadele ruhunun tavsiye edildiği tespit edilmiştir.

OY2 ile yapılan görüşmede anlatılan anıda dil sorunu olmayan geçici koruma statüsündeki öğrencinin derslerinde daha başarılı olduğu bunun da OY2’nin dikkatini çektiği, çocuğun sınıflara tanıtılarak aslında diğer sınıflar açısından örnek teşkil ettiği ve çocuğun da takdir edildiği vurgulanmıştır. Aynı zamanda bu anı ile geçici koruma statüsündeki öğrencilerle ilgili kötü bir algının da kırılmış olması ifade edilmiştir.

Ö5’in anlattığı anıya göre okulda ağaç dikme etkinliğinin sınıfça yapıldığı aslında tüm öğrencilerin etkinliğe katıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin fotoğraflarının halen durduğu ve özlemle yâd edildiği belirtilmiştir.

GKSÖ1’in paylaştığı anıya göre, kavga etmiş olması ve arkadaşının kendisine iftira atması gönüllü öğreticinin yanlış bir karar vermesi durumunda Türk arkadaşlarının kendisine destek olmasından doğan sevinci ifade etmiştir. Burada arkadaşlar arasındaki iş birliğinin önemi tespit edilmiştir.

TV1 anlattığı anıda komşusunun evinde yaşanan durumun kendisinde bıraktığı şoku şu ifadelerle dillendirmiştir; “Bizde düğün düğündür, mevlit de mevlittir” kültür farkının kendisinde bıraktığı etkiyi ifade ettiği tespit edilmiştir.

GKSV3 ise yaşadıklarını anlatırken çok gururlandığını, çocuğunun akademik başarısını, öğretmen tarafından takdir edilmesini ve üstelik bir geçici koruma statüsündeki öğrencinin bunu gerçekleştirmiş olmasının oluşturduğu sevinci dile getirdiği tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada paydaşların bakış açısından geçici koruma statüsüne sahip öğrenciler üzerindeki okul kültürünün etkisi incelenmiştir. Alan yazın incelendiğinde geçici koruma statüsüne sahip öğrencilerle ilgili bazı çalışmalara rastlansa da (Alan, 2020; Özel ve Altunay-Yılmaz, 2021; Emin, 2016; Erdoğan, 2015; Kirişçi, 2014; Uğurlu, 2018) bu çalışmada alan yazından farklı olarak öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinin yanı sıra okul yardımcı personeli, geçici koruma statüsüne sahip öğrenciler ve bu öğrencilerin aileleri ile Türk Öğrenciler ve bu öğrencilerin ailelerinin de görüşlerine yer verilmiştir. Ayrıca bu çalışmada örgütsel hikâye yöntemi kullanılarak katılımcıların geçici koruma statüsündeki öğrencilerle ilgili anıları da incelenmiştir.

Bu çalışmanın bulgularına göre katılımcılar geçici koruma statüsündeki öğrencilere yönelik yapılan çalışmalardan en çok uyum sınıflarının açılmasına değinmişlerdir. Bu öğrenciler ilk dönemlerde GEM olarak ifade edilen Geçici Eğitim Merkezlerinde eğitim ve öğretim sürecine katılmışlardır. GEM'ler 2014/21 sayılı genelge ile sadece kamp içinde değil kamp dışında da hizmet vermiştir (MEB: Geçici Koruma Kapsamı Altındaki Öğrencilerin Eğitim Hizmetleri, 2018). GEM'lerin amacı ana dilinden kopmayı ve temel eğitimden geri kalmayı önlemektir. İlerleyen süreçte ise GEM'lerin üç yıl süre zarfında kademeli olarak kapatılıp buradaki öğrencilerin Türk okullarına dâhil edilmesine karar verilmiştir (MEB: Yabancı Uyruklu Öğrenciler Konulu Genelge, 2017). Bu durum ise okullarda uyum sınıfları açılmasını zorunlu hale getirmiştir. Katılımcıların üzerinde durduğu bir diğer çalışma da PIKTES projesi olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı ve Avrupa Birliği'nin ortak projesi olan PIKTES projesi ile Suriyeli çocukları eğitime dâhil ederek okullaşmalarını sağlamaktır. Bu proje 2016 yılında PICTES adıyla hayata geçirilmiş olup yaklaşık olarak üç yıl içinde %60 kadar Suriyeli çocukların eğitim hayatına devamını sağlamıştır (HBOGM, 2018). Bu araştırmada katılımcıların geçici koruma statüsündeki öğrencilere yönelik yapılan çalışmalarda PIKTES ve uyum sınıflarının yanı sıra Türkçe öğreticiler ve dil sınavlarından da söz ettiği görülmüştür.

Yapılan çalışmaya göre, geçici koruma statüsündeki öğrencilerle uyum sürecinde yaşanan sorun kategorisi altında en sık tekrar eden kodun dil ve iletişim sorunu olduğu gözlemlenmiştir. İnsan Hakları İzleme Örgütü (2015)'in yapmış olduğu araştırmaya göre Suriyeli Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin öğretmenleri ile iletişim kuramama ve arkadaşları tarafından dışlanma gibi sorunların en temel nedeni olarak dil problemi gösterilmiştir. GEM'lerde kendi ana dilleri ile eğitim almış olmaları Türkçe öğrenmelerine ket vurduğu düşünülmektedir. Bu sebeple katılımcılar, yapılan çalışmaların öncelikli hedefinin Türkçenin öğretilmesi olduğunu belirtmişlerdir. Sülükçü ve Savaş (2018)'a göre, Türkiye'ye gelen geçici koruma statüsündeki öğrenciler bu ülkenin dilini öğrenmek istiyorlar ve ana dilleri Arapça olan bu insanlara Türkçenin kısa sürede öğretilmesi oldukça değerlidir.

Dil ve iletişim sorunlarının yanı sıra katılımcılar yaşanan uyum sorunları arasında personelin bilgi ve donanımının eksikliğinin olduğuna da yer vermişlerdir. Katılımcılar bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir: "hazırlıksız yakalandık" ya da "kendimi çok donanımlı hissetmiyorum". Benzer şekilde Aykırı (2017) da çalışmasında, öğretmenlerin geçici koruma statüsündeki çocukların eğitimi ile ilgili problemlerini çözmede kendilerini yetersiz hissettikleri sonucunu elde etmiştir. Öğretmenlerin bu çocukların eğitiminde en önemli rolü üstlendiği düşünüldüğünde öğretimsel olarak öğretmenlere destek sağlanması gerekmektedir (Erdem, 2017; Madziva ve Thondhlana, 2017).

Araştırmaya göre katılımcılar genellikle öğretmenlerle işbirliği yaptığını belirtmişlerdir. En çok işbirliği yapılan konu ise dil ve iletişim olduğu tespit edilmiştir. Alagöz ve Geçgil (2016)'in çalışmasına göre yabancı uyruklu öğrencilerle yaşanan en büyük sorunun dil problemi olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Rah ve diğerleri (2009) yapmış oldukları çalışmada da öğretmenlerin ailelerle iletişim kurmasındaki en büyük engel dil problemi olarak gösterilmiştir. Katılımcılardan öğretmen ve okul yöneticileri geçici koruma statüsündeki ailelerle iletişimde ve geçici koruma statüsündeki öğrencilere ders anlatmada gönüllü Suriyeli öğreticiden ya da Türkçeyi iyi bilen geçici koruma statüsündeki öğrencilerden yardım aldıklarını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Türk veli ve öğrenci katılımcılar da Türkçeyi iyi bilen geçici koruma statüsündeki öğrenciler aracılığıyla iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Tosun ve diğerleri (2018) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin dil ve iletişim kaynaklı sorunlarına karşı Türkçe bilen yabancı uyruklu öğrencilerin katkısının olduğundan bahsedilmektedir. Görüşmeye katılan paydaşlar öğretmen desteğinin yanı sıra sendika yardımı, Üniversitenin desteği ve sivil toplum örgütlerinin de desteğinden yararlandıklarını ifade etmişlerdir. Konuyla ilgili olarak Erdoğan (2011)'in çalışmasına göre, toplumun ekonomik, siyasal ve kültürel ilerlemesinde sivil toplum kuruluşlarının önemli bir yerinin olduğu belirtilmiştir.

Okul kültürünü etkileyen paydaşlar ile yapılan görüşmede katılımcıların genelini geçici koruma statüsündeki öğrencilerin uyum sürecinde motivasyon olarak düştüğü tespit edilmiştir. Tükenmişlik kavramı, kişinin yüksek beklentilerinin sonucunda meydana gelen yorgunluk ve başarısızlık halidir (Freudenberger, 1974, akt. Balkaya, vd., 2016). Katılımcılar bu durumu sınıfa girdiği anda kendini büyük bir baskı altında hissettiği ve çarpınışlarının boşa gittiğini düşündükleri şeklinde nitelendirmişlerdir. Maslach ve Leiter (2008)'e göre tükenmişlik kavramının çalışma hayatının çeşitli kollarında uzmanlarla iş bağları arasında gerçekleşen uyumsuz durumların bir neticesi olarak öne sürülmüştür. Paydaşlar ile paydaşların yaptığı iş arasındaki uyumsuzluğun artması tükenmişliği de aynı oranda artıracaklarını savunan "arabuluculuk modeli" önemlidir (Maslach ve Leiter, 2000). Bu çalışmada arabuluculuk görevini en çok üstlenen kişinin gönüllü öğretici olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcılar geçici koruma statüsündeki öğrenciler ve bu öğrencilerin velileri ile iletişim kurmada gönüllü öğreticinin önemini vurgulamışlardır. Ayrıca öğretmenler arasındaki işbirliği sayesinde bazı katılımcılar tükenmişliğin aksine kendisinde gayret etme ve sorunla mücadele etme gibi durumların daha ön plana çıktığını ifade etmişlerdir.

Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyumunda etkili olan beşeri unsurlardan biri de öğretmen ve okul yöneticileridir. Bazı araştırmalar da öğretmeni geçici koruma statüsündeki öğrencilerin uyumunda en önemli etken olarak görmüştür (Duman, 2016; Emin, 2016). Öğretmenler okulda yapılan etkinliklere geçici koruma statüsündeki öğrencileri de dâhil ederek okul kültürüne uyumu kolaylaştırdıklarını ve Türk öğrencilerle kaynaşmalarını sağladıklarını belirtmişlerdir.

Paydaşlarla yapılan görüşmede okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin beklentiyi karşıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okuldaki diğer yardımcı personelden ilgi, alaka, güler yüz, yardımseverlik ve anlayış noktasında beklentilerin olduğu ve beklentilerin büyük oranda karşılandığı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin okul kültürüne uyumunu etkileyen bir diğer faktör de Türk akran grubudur. Gülay (2011) çalışmasında Suriyeli öğrencilerin uyumunda akran kabulünün önemli olduğuna yer vermiştir. Bu çalışmada katılımcılardan Irak kökenli öğrenci, Türk arkadaşları tarafından dışlandıkları için Suriyeli öğrencilerle arkadaşlık ettiğini belirtmiştir. Türk öğrenciler ise özellikle Arapça ve Türkçe derslerinde karşılıklı olarak yardımlaşıklarını belirtmiştir. Ancak Türk öğrenciler ilk

zamanlar geçici koruma statüsündeki öğrencilerle kavga ettiklerini, zamanla onların Türkçeyi öğrenmesi ile kavganın arkadaşlığa dönüştüğünü ifade etmişlerdir. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerden özellikle beşinci sınıfta olan öğrencinin üst sınıflara göre öğretmen, okul yöneticileri ve arkadaşlarından beklentisinin karşılanmış olduğu ve savaş faktörünün etkilerinin neredeyse hiç görülmediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle küçük yaşta Türkiye'ye gelen ya da Türkiye topraklarına doğan bireylerin uyum sürecini daha sağlıklı geçirdiği söylenebilir.

Bu çalışmada katılımcıların paylaştıkları geçici koruma statüsündeki öğrenciler ile ilgili hikâyelerinde motivasyonun ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca akademik başarının da desteklendiği belirtilmiştir. Katılımcılardan okul yöneticisinin anlattığı hikâyede Suriyeli bir çocuğun gösterdiği akademik başarı bütün sınıflarda tek tek gezilerek takdir edilmiş olup başarının desteklendiği imajı ön plana çıkarılmıştır. Bir diğer hikâyede de geçici koruma statüsündeki bir öğrenciyi motive etme soruna çözüm bulmasına olanak sağlama ve sonuçta başarının elde edilmesi durumu olarak hikâye sonlandırılmıştır. Bu durumu destekler nitelikte bir başka hikâye de katılımcılardan bir velinin anlattığı hikâyedir. Bu hikâyede de kızının sınıf içinde gösterdiği bir başarı durumunun orada bulunan kişileri etkilemesi ve bu durumdan velinin gurur duyması ve oradaki öğrenciler üzerinde başarının desteklendiği etkisini bırakması şeklinde hikâye sonlanmıştır. Franey (2002)'ye göre, örgütsel hikâyelerin çarpıcı bir öneme sahip olduğu ifade edilmekle birlikte akıllı hikâyelerin okulun örgütsel zihnini etkileyen bir değerinin olduğu da belirtilmiştir. Okullarda vurgulanan örgütsel hikâyeler gelişme sürecini geleceğe taşıma özelliğine de sahiptir. Okullarda akademik başarıyı ön plana çıkaran hikâyeler de stratejik öneme sahip hikâyelerdir diyebiliriz. Stutts ve Barker (1999)'a göre, başka yöntemler ile ulaşılması zor olan bilgilere örgütsel hikâye anlatısı ile ulaşılmaktadır. Okul kültürü hakkında insan kaynaklarına yol göstericilik yapan hikâyeler kimi zaman da işe yeni başlayan kişiye yardımcı olabileceği düşünülebilir. Bu araştırmada geçici koruma statüsündeki öğrencilerle yeni tanışan öğretmen katılımcının okuldaki görevde yeni olması sebebiyle okul yöneticilerinin ve meslektaşlarının tecrübelerinden yararlanma beklentisinin olduğunu ifade ettiği görülmüştür. Rhodes ve Brown (2005)'a göre, örgütsel hikâye anlatısı ile örgütün içindeki duygu ve simgesel olayları inceleme fırsatı sağlanır; böylece organizasyonun işleyişi ve çalışma şartları konusunda genel bir bakış kazanılmış olur.

Yapılan çalışmada örgütsel hikâye başlığı altında kermes kodunun tekrarı okuldaki işbirliği ve yardımlaşmanın ön planda olduğunu göstermektedir. Danzing (2001)'e göre okulda yaşanmış eski problem durumları gelecekte yeni imkânlarla ışık tutabilir. Bu bağlamda örgütsel hikâyelerden faydalanarak paydaşlar sorunlardan yola çıkarak yeni ve güçlü vizyon oluşturabilirler.

Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde okul yöneticileri ve öğretmenlerin yanı sıra okuldaki yardımcı personeline hizmet içi eğitim desteğine ihtiyaç duyduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda geçici koruma statüsündeki öğrenciler ile ilgili okul paydaşlarına hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir. Tecrübeli paydaşların mesleğe yeni başlayan insan kaynaklarına tecrübelerini aktarmaları, her geçen yıl okullardaki geçici koruma statüsündeki öğrenci sayısındaki artış düşünüldüğünde öğretmen adaylarının ilgili fakültelerde çok kültürlülüğe yönelik eğitim alması bir gereksinim olarak görülmektedir. Geçici koruma statüsündeki öğrencilerin yoğun olduğu yerlerde Türkçe Dil Bayramı ve Okuma Bayramı gibi etkinliklere daha çok yer verilmesi, geçici koruma statüsündeki öğrencilerin ve velilerinin dil ve iletişim sorununa yönelik özellikle EBA TV ve TRT Çocuk gibi yayın organlarını takip etmesi teşvik edilmeli, geçici koruma statüsündeki veliler, Türk veliler ve

öğrencilerin kaynaşması için etkinliklerin düzenlenmesi, okulların alt yapı ve fiziki donanımını güçlendirecek çalışmaların yapılması, geçici koruma statüsündeki ve Türk öğrenciler arasındaki iletişimi güçlendirecek etkinliklerin daha sık yapılması ve bunun Rehberlik ve psikolojik danışmanlık servislerinin önderliğinde gerçekleşmesi önerilir.

Extended Abstract

*The Effect of School Culture on Refugee Students from the Perspective on the Stakeholders:
A Case Study*

Hanife ÇETİNGÜNEY, Tuba YILDIRIM , Uğur BÜYÜK

Introduction

Migration, which is accepted as people or societies changing their place of residence permanently or temporarily to another place, influences the order of societies and their political structure (Tunç, 2015). Many circumstances such as wars, famine and natural disasters have forced people to migrate (Yılmaz, 2015). Turkey has the status of both a receiving and sending country due to its position (Ersoy and Turan, 2019). In the field survey, it was determined that mostly opinions were taken from teachers, school administrators, counselors and psychological consultants regarding the integration of students with temporary protection status (Dinler and Hacifazlıoğlu, 2020; Kandemir and Aydın, 2020; Uyanık, 2019). As a result of the field survey, no study was found that examines the impact of school culture on students with temporary protection status from the perspective of human resources. The purpose of this study is to reveal the impact of school culture on students with temporary protection status from the perspective of stakeholders.

1. What is the impact of school culture on students with temporary protection status?
2. What are the problems encountered in the adaptation of students with temporary protection status to the school culture?
3. What are the topics in which the stakeholders cooperate in the process of adaptation of students with temporary protection status to the school culture?
4. What is the motivation and burnout status of human resources in the process of adaptation of students with temporary protection status to the school culture?
5. What are the expectations of human resources from other stakeholders in the process of adaptation of students with temporary protection status to the school culture?
6. What are the stories encountered in the process of adaptation of students with temporary protection status to the school culture?

Method

In this study, the case study method of qualitative research was used. In this study, data was collected by preparing separate interview forms for administrators, teachers, service personnel, students and their families, and then proceeding to data diversification. In determining the participant group to be included in the study, the criterion sampling type was used. One criterion is that the participants to be included in the study have a common living

area with students or families with temporary protection status. Another criterion is that the participants are selected from schools where temporary protected students are concentrated. In this research, a survey was developed by the researcher as a data collection tool. Based on the survey results, semi-structured interview questions were created. This research was solved with content analysis. In this context, the data obtained was transferred to a MS Word document file in the computer environment, the statements related to the subject were colored according to their own categories and key concepts were obtained by placing them under the code heading on the table.

Findings

Findings from the Semi-Structured Interviews

Under the theme "Integration Process of Students with Temporary Protection Status in School Culture"; the studies, the achieved goals and the experienced problems were obtained in three categories. According to the participants' views, it is seen that efforts are made to create the most integration classes in schools. The PIKTES (Supporting the Integration of Syrian Children to Turkish Education System) project, which is a policy of the Ministry and developed with the European Union, is the second most applied study in schools according to the participants.

Under the theme "Collaboration of Stakeholders in the Integration Process of Students with Temporary Protection Status in School Culture" two categories were included; institutions, organizations, people with whom collaboration is made and topics with which collaboration is made. As a result of the interviews, it was determined that the stakeholders collaborated and the most collaborated people (f: 9) were teachers. It was determined that collaboration with institutions and organizations was less. The most preferred topic (f: 10) among the topics of collaboration was language and communication together with education and instruction.

Under the theme "Expectation Status of the Stakeholders in the Integration Process of Students with Temporary Protection Status in School Culture" there were five categories; expectations from school administrators, expectations from teachers, expectations from students, expectations from parents/families and expectations from personnel. According to the results of the interviews, the expectation status of the stakeholders theme consists of five sub-themes. The most repeated code (f: 8) in the sub-theme of individual expectations from school administrators was to do his best, while the most repeated code (f: 9) in the sub-theme of expectations from teachers was to do his best. The most repeated code (f: 9) in the sub-theme of expectations from students was to adapt to the school culture, while the most repeated code (f: 7) in the sub-theme of expectations from parents/families was to take care of his/her student.

Organizational Story Findings

Under the theme "Students with Temporary Protection Status and Organizational Story in the Integration Process in School Culture" two categories were included; ongoing activities and memories. The most repeated code (f: 13) in the category of ongoing activities was official holidays and ceremonies. Then, the most repeated code (f: 9) in the category of ongoing activities was bazaar and the most repeated code (f: 7) in the category of ongoing activities was certain days and weeks.

Result and Discussion

The PIKTES project, a joint project of the Ministry of National Education and the European Union, is to include Syrian children in education and ensure their schooling. This project was launched in 2016 under the name PICTES and has enabled approximately 60% of Syrian children to continue their educational life within three years (HBOGM, 2018). In this research, it was seen that in the studies made for students with temporary protection status, in addition to PIKTES and adaptation classes, Turkish teachers and language exams were also mentioned. According to the study, the most frequently repeated code in the problem category encountered in the adaptation process with students with temporary protection status was observed to be language and communication problems. According to the research of the Human Rights Monitoring Organization (2015), language problems were shown to be the primary cause of problems such as the inability of students with temporary protection status to communicate with their teachers and exclusion from their friends.

One of the human elements effective in the adaptation of students with temporary protection status to school culture is teachers and school administrators. Some studies have also seen teachers as the most important factor in the adaptation of students with temporary protection status (Duman, 2016; Emin, 2016). In this study, it was concluded that motivation was at the forefront of the stories shared by the participants about students with temporary protection status. According to Franey (2002), while it is stated that organizational stories have a striking importance, it is also stated that smart stories have a value that affects the organizational mind of the school.

Kaynaklar

- Alan, Y.(2020) İlgili çalışmalardan hareketle Suriyelilere Türkçe öğretiminde karşılaşılan sorunlar. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 119-146.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.
- Alvesson, M. (2012). *Understanding organizational culture*. SAGE Publications.
- Awbrey, S. M. (2005). General education reform as organizational change: The importance of integrating cultural and structural change. *The Journal of General Education*, 54(1), 1-21.
- Bektaş, F., Çoğaltay, N., Karadağ, E., & Ay, Y. (2015). School culture and academic achievement of students: A meta-analysis study. *The Anthropologist*, 21(3), 482-488.
- Bulris, M. E. (2009). *A meta-analysis of research on the mediated effects of principal leadership on student achievement: Examining the effect size of school culture on student achievement as an indicator of teacher effectiveness*. [Unpublished Doctoral dissertation thesis]. East Carolina University. <https://thescholarship.ecu.edu/handle/10342/2211>
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. (15. Basım). Pegem Akademi Yayınevi.
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E., (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. Jossey-Bass.
- Cin, G. (2018). *Suriyeli öğrencilere eğitim veren sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlar ve psikolojik sağlamlılık düzeyi: Adana ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The counseling psychologist*, 35(2), 236-264.
- Creswell, J. W. (2013). Steps in conducting a scholarly mixed methods study. Nebreska

- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegema Yayıncılık.
- Danzig, A. B. (2001). Teaching educational leadership via web courses: Some old problems, some new possibilities. *Journal of Research for Education Leaders*, 1(1), 19-48.
- Demirtaş, Z. (2010). Liselerde okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 208-223.
- Denzin, N. K. (1989). *The research act. A theoretical introduction to sociological methods* (3rd ed). Prentice Hall, Inc.
- Dinler, C., & Hacıfazlıoğlu, Ö. (2020). Mülteci çocukların ilköğretime uyum süreçleri: Tekirdağ ilinin bir okulundaki öğretmenlerin ve yöneticilerin deneyimleri. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(6), 1717-1728.
- Duman, T. (2016). Sosyal uyumu sağlamak için Suriyelilerin eğitiminin önemi. H. M. Paksoy ve diğerleri (Ed.), *II. Ortadoğu konferansları: Ortadoğu'daki çatışmalar bağlamında göç sorunu* (s. 46-54) içinde. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Matbaası
- Emin, M. N. (2016). *Türkiye'deki Suriyeli çocukların eğitimi: Temel eğitim politikaları*. SETA. http://file.setav.org/Files/Pdf/20160309195808_turkiyedeki-suriyelicocuklarin-egitimipdf.pdf
- Erdem, C. (2017). Sınıfında mülteci öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları öğretimsel sorunlar ve çözüme dair önerileri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 26-42.
- Erdoğan, Ü. (2011). *Sivil toplum kuruluşlarının yerel yönetimlerin karar alma sürecindeki rolü: Aydın ili örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Erdoğan, A. A. (2015). Avrupa'da Türkiye tarayıcıları ve Euro-Türk-barometre-araştırmaları. *Göç Araştırmaları Dergisi*, (1), 108-148.
- Erlanson, D. A., Harris, E. L., Skipper, B., & Allen, S. D. (1993). *Doing naturalistic inquiry: A guide to methods*. Sage Publications
- Ersoy, A. F., & Turan, N. (2019). Sığınmacı ve göçmen öğrencilerde sosyal dışlanma ve çeteleşme. *Third Sector Social Economic Review*, 54(2), 828-840.
- Erickson, F. (1987). Conceptions of school culture: An overview. *Educational Administration Quarterly*, 23(4), 11-24.
- Field, S., Kuczera, M., & Pont, B. (2007). *En finir avec l'échec scolaire*. Éditions de l'OCDE, <https://www.oecd.org/fr/education/scolaire/45179203.pdf>
- Gudmundsdottir, S. (1996). The teller, the tale, and the one being told: The narrative nature of the research interview. *Curriculum inquiry*, 26(3), 293-306.
- Gülay, H. (2011). 5-6 yaş grubu çocuklarda okula uyum ve akran ilişkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 1-10.
- T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı (2022). *Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı*. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü (HBOGM) (2018). *Geçici koruma kapsamı altındaki öğrencilerin eğitim hizmetleri*. http://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_12/03175027_03-12-2018_Yinternet_BYIteni.pdf
- Hoy, WK, & Miskel, CG (2015). *Educational administration: theory, research and practice* (Translation from 7th Edition). Turan, S. Trans. Edt.), Ankara: Nobel .
- İnsan Hakları İzleme Örgütü (2015). *Geleceğimi hayal etmeye çalıştığımda hiçbir şey göremiyorum: Türkiye'deki Suriyeli mülteci çocukların eğitime erişiminin önündeki engeller – Kayıp nesil*

olmalarını

önlemek.

https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/turkey1115tu_web.pdf

- İstanbul Bilgi Üniversitesi Çocuk Çalışma Birimi (ÇOÇA). (2015). *Suriyeli mülteci çocukların Türkiye’de devlet okullarında durumu politika ve uygulama önerileri*. <http://cocuk.bilgi.edu.tr/wpcontent/uploads/2015/09/Suriyeli-Cocuklar-Egitim-Sistemi-Politika-Notu.pdf>
- Kandemir, A., & Aydın, B. (2020). Yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimi ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşleri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 497-521.
- Karadağ, E. (2016). The Moderation of national culture regarding the effect of spiritual leadership on organizational commitment and productivity: A Cross-cultural meta-analysis. *Iletisim*, (25), 233-260.
- Kirişçi, K. (2014). *Syrian refugees and Turkey's challenges: Going beyond hospitality*. Brookings. <http://madde14.org/english/images/0/0e/2014BrookingsSyriaKirisci.pdf>
- Köse, S. & Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 219-242.
- Kurşun, A. T. (2019). *Okul kültürünün incelenmesi: Bir meta analiz çalışması* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2000). *Preventing burn out and building engagement: A complete program for organizational renewal*. Jossey Bass.
- Madziva, R., & Thondhlana, J. (2017). Provision of quality education in the context of Syrian refugee children in the UK: Opportunities and challenges, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 47(6), 942-961.
- Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative research design: An interactive approach*. SAGE Publications.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2014). *Temel Eğitim Genel Müdürlüğü. 2014/21 sayılı yabancılara yönelik eğitim-öğretim hizmetleri genelgesi*. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/yabyonegiogr_1/yabyonegiogr_1.html
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2022). *Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü (Göç ve Acil Durumlarda Eğitim Daire Başkanlığı)* http://hbogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_01/26165737_goc2022sunu.pdf
- Neuman, L. W. (2007). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (S. Özge, Çev.). Yayın Odası.
- Owens, R.G., & Steinhoff, C.R. (1989). Towards a theory of organisational culture. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 6-16. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000002462>
- Özel, D., & Altunay-Yılmaz, H. (2021). Educational journey of refugee students: suggestions for practitioners. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(2), 405-437. <https://doi.org/10.17569/tojqi.852044>
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (1998). How leaders influence the culture of schools. *Educational leadership*, 56, 28-31.
- Peterson, K. D., & Terrence, E. Deal (2009). *The shaping school culture fieldbook*. Josset-Bass.
- Pritchett, C. (2012). *School culture: a sequential mixed methods exploratory meta-analysis* [Unpublished doctoral thesis]. Rowan University. <https://rdw.rowan.edu/etd/142/>

- Rah, Y., Choi, S., & Nguyẽn, T.S.T. (2009). Building bridges between refugee parents and schools. *International Journal of Leadership in Education*, 12(4), 347-365.
- Rhodes C., & Brown A. D. (2005). Writing responsibly: narrative fiction and organization studies. *Organization*, 12(4), 467-485
- Sarier, Y. (2020). Türkiye’de geçici koruma statüsündeki öğrencilerin eğitimi üzerine bir meta-sentez çalışması: sorunlar ve çözüm önerileri. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 3(1), 80-111.
- Stutts, N. B., & Barker, R. T. (1999). The use of narrative paradigm theory in assessing audience value conflict in image advertising. *Management Communication Quarterly*, 13(2), 209-244.
- Sülükçü, Y., & Savaş, O. (2018). PIKTES Türkçe dil yeterliklerine yönelik program ve ölçek geliştirme çalıştayı raporunun değerlendirilmesi. *Erciyes Journal of Education*, 2(2), 59-74.
- Şeker, B. D., & Aslan, Z. (2015). Eğitim sürecinde geçici koruma statüsündeki çocuklar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 8(1), 86-105.
- Tosun, A., Yorulmaz, A., Tekin, İ., & Yıldız, K. (2018). Mülteci öğrencilerin eğitim sorunları, eğitim ve din eğitiminden beklentileri: Eskişehir örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 107-133.
- Tunç, A.Ş. (2015). Geçici koruma statüsündeki davranışı ve toplumsal etkileri: Türkiye’deki Suriyelilere ilişkin bir değerlendirme. *Tesam Akademi Dergisi*, 2(2), 29-63.
- Uğurlu, Z. (2018, Nisan 26-28). *Suriyeli sığınmacı öğrencilerin okula uyum sorunlarının çözülmesi ve desteklenmesinde öğretmen etkisi* [Kongre bildiri özeti]. *Şiddet ve Sosyal Travmalar” Uluslararası Kongresi*. Samsun Valiliği, Samsun Büyükşehir Belediyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Şiddetle Mücadele Vakfı (HEGEM Vakfı), Samsun.
- UNCHR (2021). *Syria regional refugee response inter-agency information*. <https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2021/11/UNHCR-Turkey-Operational-Update-September-2021.pdf>
- Uyanık, A. (2019). *Mülteci öğrencilerin eğitim gördüğü okullardaki rehberlik ihtiyaçlarının rehber öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Waller, W. (1932). *The sociology of teaching*. John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1037/11443-000>
- Yılmaz, A. (2015). Uluslararası göç ve Türkiye’deki çocuk göçmenler ve geçici koruma statüsündeki ailelere tanınan haklar ve daha iyi uygulamalar için öneriler. *Akademik Bakış Dergisi*, 49, 475-793.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and method* (3rd ed.). Sage <http://www.worldcat.org/oclc/50866947>
- 2014/21 Sayılı Genelge hakkında (2014, Ekim 24). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Müdürlüğü. (Sayı: 10230228/235/4810539) <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/1715.pdf>



Yazar beyanları/Statements of the authors

Etik	Ethic
<ul style="list-style-type: none">✓ “Paydaşların Perspektifinden Geçici Koruma Statüsündeki Öğrenciler Üzerinde Okul Kültürünün Etkisi: Bir Durum Çalışması” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup, toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.✓ Çalışmanın etiğe uygun olduğuna dair Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan etik kurul raporu (Başvuru No: 217/Tarih: 31.05.2022) alınmıştır.	<ul style="list-style-type: none">✓ Scientific, ethical and citation rules were followed during the writing process of the study titled “<i>The Effect of School Culture on Refugee Students from the Perspective on the Stakeholders: A Case Study</i>”, no falsification was made on the collected data and this study was not sent to any other academic publication medium for evaluation.✓ Ethics committee report (No: 217/Date: 31.05.2022) was received from Erciyes University Social and Human Sciences Ethics Committee, indicating that the study was ethical.
Yazar Katkıları	Contribution of Authors
<ul style="list-style-type: none">✓ Bu çalışmaya yazarların katkı oranları eşittir	<ul style="list-style-type: none">✓ The contributions of the authors to this study are equivalent.
Çatışma Beyanı	Conflict Statement
<ul style="list-style-type: none">✓ Makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.	<ul style="list-style-type: none">✓ There is no financial conflict of interest with any institution, organization, person related to our study and there is no conflict of interest between the authors.



6. Sınıf Sosyal Bilgiler Ders Kitabında Yer Alan Destanlarda Biz ve Ötekinin Temsili

Representation of Us and the Other in Epics in the 6th Grade Social Studies Textbook

M. Talha ÖZALP¹, İbrahim GÜNGÖR²

Makale Bilgisi/ Article Information

Geliş/ Received: 11.10.2022
Kabul/ Accepted: 08.11.2022
Yayın/ Published: 31.12.2022

Araştırma makalesi/ Research article

Doi: 10.47155/mamusbbd.1187479

Kaynakça Bilgisi/ Citation Information

Özalp, M. T., & Güngör, İ. (2022). 6. sınıf sosyal bilgiler ders kitabında yer alan destanlarda biz ve ötekinin temsili. *Maarif Mektepleri Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 27-42.
<https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1187479>

Özalp, M. T., & Güngör, İ. (2022). Representation of us and the other in epics in the 6th-grade social studies textbook. *Maarif Mektepleri International Journal of Social and Humanistic Sciences*, 5(2), 27-42.
<https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1187479>

Öz


Bu çalışmanın amacı 6. sınıf sosyal bilgiler kitaplarında yer alan destanların içindeki biz ve öteki olgularını tespit etmek ve nasıl/niçin kurgulandıklarını belirlemeye çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada nitel yöntemlerden doküman inceleme yöntemi kullanılarak sosyal bilgiler ders kitapları detaylı bir şekilde incelenmiş ve destanların yalnızca 6. sınıf ders kitabında yer aldığı tespit edilmiştir. “Kültür ve Miras” öğrenme alanında, “Orta Asya’da kurulan ilk Türk devletlerinin coğrafi, siyasi, ekonomik ve kültürel özelliklerine ilişkin çıkarımlarda bulunur.” kazanımında yer alan Ergenekon, Göç ve Oğuz Kağan destanlarının tam metinlerine ders kitaplarında verilen kaynaklardan ulaşıldıktan sonra elde edilen veriler söylem analizi tekniği ile analiz edilerek metinlerde yer alan biz ve öteki olgularının kullanımı ve ilişkileri tespit ve idrak edilmeye çalışılmıştır. Bu analiz neticesinde destanlarda birçok kez biz ve öteki olgularının hayatiyet bulduğu ve farklı şekillerde temsil edildiği tespit edilmiştir. Biz olgusu Ergenekon Destanı’nda bir Türk topluluğu, Göç Destanı’nda değerli bir kaya ve Oğuz Kağan Destanı’nda bir halk kahramanı şeklinde temsil edilirken öteki olgusunun Ergenekon Destanı’nda bir dağ, Göç Destanı’nda Çinliler ve Oğuz Kağan Destanı’nda yabancı bir gergedan olarak temsil edildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Biz, Öteki, Sosyal Bilgiler Eğitimi, Ders Kitabı, Destan


¹Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü, Sosyal Bilgiler Eğitimi Anabilim Dalı, Arş. Gör.

²Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü, Sosyal Bilgiler Eğitimi Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi.

 mtozalp@nevsehir.edu.tr

 0000-0002-8564-7254

 icgungor@ogr.kastamonu.edu.tr

 0000-0002-4267-5669

Abstract

This study aims to determine the us and the other phenomena in the epics in the 6th-grade social studies textbooks and to try to determine how / why they are constructed. For this purpose, Middle School Social Studies textbooks were examined in detail by using the document analysis method, which is one of the qualitative methods, and it was found that the epics were only included in the 6th-grade textbooks. Ergenekon, Göç and Oğuz Kağan epics have been obtained from the sources given in the textbooks in the field of "Culture and Heritage", achievement of "Geographical Inferences on the geographical, political, economic and cultural characteristics of the first Turkish states established in Central Asia". The data obtained were analyzed with discourse analysis technique and the use and relations of us and other cases in the texts were tried to be determined and understood. As a result of this analysis, it has been determined that we and the other phenomena have come to life in the epics and are represented in different ways. Us are represented as a Turkish community in the Epic of Ergenekon, a precious rock in the Epic of Göç and a folk hero in the Epic of Oğuz Kağan, while the other is a mountain in the Epic of Ergenekon, the Chinese in the Epic of Göç and the Epic of Oğuz Kağan was represented as a wild rhinoceros.

Keywords: *Us, Other, Social Studies Education, Textbooks, Epic*

Giriş

Küreselleşme; küresel ekonomi, sınır ötesi iletişim imkânı, uluslararası nüfus hareketliliği, teknolojinin gelişmesi ve sosyal medya araçları ile 21. yüzyılda hala önemini korumakta ve etkisi tüm dünyada giderek artmaktadır. Bu süreçte değişen dünya, toplumsal olarak da ciddi bir dönüşüm içindedir. Küreselleşme süreci ile günümüzde tarihsel ve kültürel referanslar içinde belirli anlamların önem kazanmasıyla birlikte küreselleşme teması çerçevesinde içinde bulunduğumuz süreçte en fazla tartışılan kavramlar; "medeniyetler çatışması", "öteki", "küreselleşme", "söylem", "yeni haçlılar" gibi terimler olmuştur (Çiftçi, 2006). Günümüzün popüler kavramları arasında değerlendirilen öteki ve bu kavramın oluşumunda önemli bir belirleyici olan biz kavramı; makro ve mikro ölçekli tarihsel ve toplumsal çıkarımlar için oldukça değerlidir.

Biz ve öteki kavramının çeşitli alanlarla olan bağlamsal yakınlığı, bizlere bu kavramların farklı boyutlarını ele alma fırsatını sunmaktadır. Kalın (2016) biz ve ötekinin oluşum sürecini Doğu ve Batı medeniyetlerinin doğası ekseninde ele alarak bu kavramların şekillenmesinde toplumların siyasi, iktisadi, askeri geçmişlerinin ve farklılıkların önemine vurgu yapmaktadır. Biz ve onun karşısındaki ötekinin yaratılması süreci Tekeli (1998) tarafından toplumsal bir süreç olarak değerlendirilerek bu kavramlara kaynaklık eden toplumsal akım ve olguların; ırkçılık, soykırım, etnik merkezlik, tek kültürlülük ve yabancı düşmanlığı olduğu ifade edilmektedir. Sönmez Selçuk (2012) ise ben ve ötekinin yaratılması sürecini post modernizm bağlamında değerlendirerek post modern söylemin öznel evrensel ortak kimliklerinin artık mümkün olmadığı anlayışını yarattığını ve böylelikle insanların toplumsal kimliklerini evrensel değerler üzerinden değil tekillikler üzerinden inşa ettiğini belirtmektedir.

Biz ve öteki kavramlarının bireyler tarafından nasıl yapılandırıldığını ifade edecek olursak; birey, toplumsal unsurları ön planda tutarak kendini diğerlerinden ayıran farklılıklar üzerinden hareket ederek ben kavramına bir zemin oluşturur. Bu doğrultuda birey ben kimliği ile diğerleri arasında bir ayrıma giderek diğerlerini kendinden daha aşağıda konumlandırır ve bu durum ötekileştirmeye dönüşür (Akpinar ve Şahin, 2017). Dolayısıyla kavramsal olarak ötekini tanımlamaya çalıştığımızda bizim dışımızdaki her şey bu kavramı temsil edebilir ancak öteki kavramının toplumsal bağlamdaki karşılığını ele aldığımızda "ben" in dışındaki

kişi ya da kişilerin bu kavramın kapsamını oluşturduğu ifade edilebilir (Millas, 2000; Başkurt, 2002; İspir ve Küçükalkan, 2013; Özkesici, 2017).

Günümüzde eğitimin kültür ile olan yakın ilişkisi (Tezcan, 1978) ve eğitimin kültürü aktarma işlevi (Demirel, 1997; Gürkan, 2006; Akpınar ve İnanç, 2017; Daşdemir ve Tekin, 2018, Sarıtaş, 2020) dikkate alındığında eğitimin temel unsurlarından biri olan ve uzun yıllardır eğitim öğretim sürecinde kullanılagelen ders kitaplarının biz ve öteki kavramlarının tahlilindeki yeri bir hayli önemlidir. Ders kitapları sınıf içi etkinliklere yardım eden müfredatın önemli bir tamamlayıcısı (Kırıkçı vd., 2017) olarak ifade edilebilir. Biz ve öteki kavramları eğitim sürecinin bu tamamlayıcı metinlerinde önemli bir yönlendirici görev üstlenmektedir (Stathis, 1998). Ders kitaplarının eğitim sürecindeki destekleyici yönünün yanı sıra Kırıkçı, Öztürk ve Tuncel (2017) bu metinlerde kullanılan dile vurgu yaparak ders kitaplarında kullanılan dilin sosyal ayrışmaların oluşumunda oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte eğitim süreci bağlamındaki biz ve ötekinin toplumsal kimlik oluşumundaki temel gerçekliği göz önüne alındığında (Tekeli, 1998; Akpınar ve Şahin, 2017) eğitim politikalarının somut göstergelerinden biri olan ders kitaplarının bu sürece yön verdiği fikrine ulaşabiliriz.

Bireylerin kimlik inşa süreci doğrudan öteki (Devrani, 2017) ve dolayısıyla biz kavramıyla özdeşleştirilmektedir. Sosyal bilgiler dersinin kimlik oluşumu ve vatandaşlık aktarımındaki rolü ele alındığında biz ve öteki paradoksunda bu dersin belirgin bir tarafı olduğu söylenebilir. Karasu Avcı ve İbret (2018) sosyal bilgiler dersinin toplumsal kimlik oluşumunda oldukça önemli bir rol oynadığını ifade ederek politika belirleyiciler tarafından bu dersin ilkökul ve ortaokul düzeyinde okutuluyor olmasını toplumsal kimliğin erken yaşlardan itibaren kazandırılmaya çalışılmasının bir göstergesi olarak görmektedirler. Öte yandan Barr ve diğerleri (1978, s.18) sosyal bilgilerin bir ders haline gelmesinde önemli katkılar yapan Sosyal Bilgilerin Doğası (The Nature of Social Studies) adlı eserde sosyal bilgiler dersinin güçlü bir yönüne vurgu yaparak sosyal bilgileri: “Sosyal ve beşeri bilimlerin vatandaşlık eğitimi amacıyla bütünleştirilmesi yani entegrasyonu” şeklinde tanımlamaktadırlar. Özalp ve Kaymakçı (2019) ise sosyal bilgilerin ortaya çıkış amacı ve içeriği itibari ile doğrudan toplumsallaşmaya yönelik bir ders olduğunu ifade etmektedirler. Buradan hareketle kimlik, toplum ve vatandaşlık olgularının sosyal bilgiler dersi ile yakından bir bütünlük içinde olması bu dersin biz ve öteki kavramlarının şekillenmesinde ve aktarılmasında oldukça önemli bir yeri olduğunu bizlere göstermektedir.

Biz ve öteki kavramlarının tarihi ve kültürel perspektifteki yeri (Said, 1989) dikkate alındığında bu kavramların hem sosyal bilgiler dersi ile hem de tarihi ve kültürel unsurları yansıtan edebi ürünler ile ilişkili olduğunu ifade edebiliriz. Sosyal bilgiler dersindeki edebi metin kullanımı bu dersin öğretimi adına oldukça önemli bir anlayış olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaymakçı, 2013; Beldağ ve Aktaş, 2016; Tokcan, 2016; Topçu ve Kaymakçı, 2018; Kaymakçı, vd., 2021). Öyle ki sosyal bilgiler eğitimcileri son dönemlerde gittikçe çoğalan bir oranda edebi çalışmaların bu alanın öğretimine önemli katkıların olduğunu kabul etmeye başlamışlardır (McGowan ve Guzzetti, 2003; Beldağ ve Aktaş, 2016; Tokcan, 2016; Görmez, 2018; Kaymakçı vd., 2021). Bu bağlamda Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programının Özel Amaçları incelendiğinde; Türk kültürünü ve tarihini oluşturan temel öğelerin kavranması, farklı dönem ve mekânlara ait kanıtları sorgulayarak; insanlar, nesnelere, olaylar ve olgular arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirlemeleri ve milli-manevi değerleri benimsemeleri gerektiği ifade edilmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018a). Bu noktada Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programının Uygulanmasında Dikkat Edilecek Hususlar başlığı altında şu ifade yer almaktadır: “Efsane, destan, masal, atasözü, halk

hikâyesi, türkü ve şiir gibi türlerden yararlanılarak sosyal bilgiler dersi edebî ürünlerle desteklenmelidir. Öğrenciler; konuları sevdirecek roman, tarihî roman, hikâye, hatıra, gezi yazısı ve fıkra gibi edebî ürünler okumaya teşvik edilmelidir” (MEB, 2018a, s.10). Buradan hareketle sosyal bilgiler öğretiminde edebi eser kullanımının oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşılabılır.

Biz ve öteki kavramlarının sosyal bilgiler dersi bağlamındaki tahlilinde sözlü gelenek ürünleri arasında yer alan destanların yeri oldukça önemlidir. Milletlerin en değerli kültür yadigârları (Türk Dil Kurumu, 2001) ve toplumların milli hafızalarını oluşturan miraslar (Sepetçioğlu, 1992; Togan, 1985) olarak nitelendirilen destanlar, ulusların düşünce hayatlarını şekillendiren büyük medeniyet mimarisinin temel yapıtaşlarıdır (Akkuş, 2006; Şimşek, 2001). Sözlü kültürün en önemli örneklerinden kabul edilen destanlar, ortak bir tarihi geçmişe dayandığından, milli unsurların yanı sıra sosyal, siyasal ve kültürel hayatın şekillenmesinde de geniş ölçüde rol oynamıştır (Sepetçioğlu, 1992; Ekinci, 2016). Öğretmenler ve eğitimciler öğrencileri etkilemek ve onlara ilham vermek için mitolojik hikâyelerin (efsaneler ve destanların) yazılı eğitim materyallerinde yer alması gerektiğine dair olumlu bir tablo çizmektedir (Rearick, 1997). Bir eğitim filozofu olan Sohan Friedrich Herbart, 19. yüzyılın başlarında öğretmenlerin çocuklarda olumlu sosyal tutumlar geliştirmek için tarihi, edebiyatla ilişkilendirmeleri gerektiğini belirtmekte ve edebî kaynakların çocukların geçmişi anlamalarında çok önemli katkıları olacağını ifade etmektedir (McGowan ve Guzzetti, 2003). Tarihi ve edebiyatı birleştiren önemli bir çıkarım kaynağı olan destanların en önemli amacı kültür aktarımıyla beraber toplumu eğitmek olarak görüldüğü için (Tural, 1986) bu metinlerin sosyal bilgiler öğretiminde önemli bir eğitsel değer taşıdığı kabul edilmektedir (Akkuş, 2006).

Tüm bu bilgiler ışığında biz ve öteki kavramlarına ilişkin literatür incelendiğinde bu kavramların farklı boyutlarını ele alan bazı çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Usta (2011) Türkiye’de tarih öğretiminin sorunlarını tartıştığı çalışmasında İnkılâp Tarihi ve Atatürkçülük ders kitaplarındaki iç ve dış düşman algısını incelemiştir. Çalışmada Türkiye’deki tarih yazım anlayışının biz ve öteki ayrımını yaratılmasındaki temel unsurlardan biri olduğu düşüncesi üzerinde durulmuştur. Çalışma sonucunda tarih öğretimi ve yazımının demokratikleştirilmesi, ötekileştirilen grupların bakış açılarının da nesnel bir anlayış ile aktarılması gerektiği önerilmiştir. Habermas (2012) ben ve öteki kavramlarını siyaset kuramı üzerinden ele alarak öteki olmanın temel dinamiklerini ortaya koymaktadır. Habermas’a göre öteki olmak veya ötekiyle yaşamak yeryüzünde süregelen eşitsizliklerin, çelişkilerin ve insan hakları sorunlarının ana kaynağı olarak görülmektedir. Habermas siyaset teorisi gereği cumhuriyetçi ilkeleri temel alan evrensel içeriklerden yola çıkarak bireylerin eşit haklara sahip olması için ötekine yaşam alanı açılması gerektiğini, bunun ise ötekine karşı kapanmak ile değil ötekini benimsemekle gerçekleşeceğine dair çözüm önerileri öne sürmektedir. Yıldırım (2014) 1930’lu yıllarda kullanılan tarih kitaplarındaki öteki kavramı üzerine bir değerlendirme yaptığı çalışmanın sonucunda ulusal kimliğin daha anlamlı ve tutarlı olarak inşa edilebilmesi için “öteki” kategorisine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Tarih ders kitaplarında “öteki” ile yapılan karşılaştırmalar üzerinden “biz” duygusuna daha anlamlı ve tutarlı bir arka plan sağlamanın amaçlandığı belirtilmiştir. Çalışmada bir öneri olarak ise incelenen dönemin uluslar için hassaslığına vurgu yapılarak eğitim sürecinde kullanılacak metinlerde birleştirici dilin önemi üzerinde durulması gerektiği ifade edilmiştir.

Kırıkçı ve diğerleri (2017) konuya teolojik bağlamda yaklaşarak 1928-2017 yılları arasında ortaokul 7. ve 8. sınıflarda okutulan sosyal bilgiler ve bu ders ile yakın ilişkili ders kitaplarındaki Yahudi ve Musevi imgesi üzerinden bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda yaklaşık son 40 yıla kadar olan dönemde basılan ders kitaplarında Türk

vatandaşları olarak Yahudi ve Musevilere dönük ayrımcı anlam ifade eden metinlere rastlanmamıştır. Son 40 yıl içindeki kitaplar incelendiğinde ise ötekileştirme unsurlarının bu dönem içinde arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çençen (2017) ise çalışmasında Türk ve İran tarih ders kitaplarını biz ve öteki olgusu bağlamında karşılaştırmıştır. Çalışma sonucunda İran tarih ders kitabında öteki olarak Türkler ve Türklerle İlişkiler tarihi kötüye kullanma biçimlerinden yanıltma, atlama ve yadsıma yöntemi kullanılarak işlendiği tespit edilmiştir. Constantinidou (2018) revize edilen Kıbrıs Rum Kesimi ilköğretim müfredatındaki biz ve öteki kavramlarını tarih, kimlik ve vatandaşlık bağlamında incelediği çalışmasında biz ve öteki kavramlarını doğrudan destan ve efsaneler gibi toplumsal ürünler ile bağdaştırmaktadır. Kıbrıs Rum Kesimi ilköğretim müfredatındaki başlıca mitler üzerinden bir değerlendirme yapılan çalışmada mitlerin etnik kimlik ve vatandaşlık aktarımındaki önemi üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın sonucunda mitlerin sosyolojik, ideolojik, kültürel, toplumsal, bölgesel ve ulusal kavramları aktarmadaki rollerine vurgu yapılarak, biz ve öteki kavramlarının tanımlanmasında destan ve efsane gibi unsurların öğretmenler için önemli eğitim unsurları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde Türkiye’de sosyal bilgiler eğitiminde yer alan destanların biz ve öteki olgularına göre incelendiği bir çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bunun yanında destanların eğitim-öğretim sürecindeki kullanımları göz önüne alınarak sosyal bilgiler eğitiminde yer alan destanların biz ve öteki olgularına göre incelenmesinin hem eğitimde edebi metin kullanımı literatüründeki hem de eğitimde biz ve öteki olgusu literatüründeki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Eğitimde edebi metin kullanımının öneminden ve bahsi geçen literatürdeki boşluktan yola çıkılarak hazırlanan bu çalışmanın amacı 6. sınıf sosyal bilgiler ders kitabında yer alan destanların içindeki biz ve öteki olgularını tespit etmek ve nasıl/niçin kurgulandıklarını belirlemeye çalışmaktır. Bu bağlamda ders kitabında yer verilen Ergenekon, Göç ve Oğuz Kağan Destanları biz ve öteki olgusu açısından incelenmiştir.

Yöntem

Bu çalışma amacı ve doğası gereği nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır (Cohen, Manion ve Morrison, 2005). Veriler nitel araştırma yöntem bilim doğrultusunda doküman analizi tekniği kullanılarak toplanmıştır. Doküman analizi araştırması, hedeflenen konuyla ilgili yazılı materyallerin incelenmesini kapsamaktadır. Özellikle eğitimle ilgili araştırmalarda veri kaynağı olarak ders kitapları, öğretim programları ve çeşitli yazışmalar kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmada ilk önce doküman olarak Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı’nın izni ile okullarda resmi olarak okutulan 4, 5, 6 ve 7. sınıf ilkökul ve ortaokul sosyal bilgiler ders kitapları ele alınmıştır. Ders kitaplarına 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Eğitim Bilişim Ağı (EBA) resmi internet sitesi (<https://eba.gov.tr>) üzerinden erişilmiştir. Bu ders kitapları öncelikle araştırmacılar tarafından detaylı bir şekilde okunmuştur. Böylelikle ders kitaplarında yer alan destanlar tespit edilmiştir. Doküman incelemesinin bu aşamasında ele alınan ders kitaplarından yalnızca 6. sınıf ders kitabında destanlara yer verildiği anlaşılmıştır. Sonuç olarak araştırmada kullanılan veri kaynağı olarak Anadolu Yayıncılık tarafından hazırlanan ve Millî Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından ders kitabı olarak kabul edilen “Ortaokul ve İmam Hatip Ortaokulu Sosyal Bilgiler 6 Ders Kitabı” kullanılmıştır.

Ders kitaplarından elde edilen bu veriler söylem analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Bu teknik metodolojide genel, kuramsal ve niceliksel yaklaşımlardan, ayrı ayrı nitelendirilen,

detaylı ve nitel yaklaşımlara geçiş için gerekli bir çabadır (Wood ve Kroger, 2000). Söylem analizi temel anlamı ile dilin incelenmesidir. Fakat bu incelemede esas olan basit bir üslup ve dilsel inceleme olmayıp, ifade edilen sözlerin epistemolojik ve semantik idraklerinden daha öteye gidip bir takım söz diziliminin arkasında yatan anlam ve içeriğin derinlemesine incelenmesidir (Van Dijk, 1997; Barker ve Galasinski, 2001). Bu bağlamda Ortaokul ve İmam Hatip Ortaokulu Sosyal Bilgiler 6 Ders Kitabı'ndan edinilen destanların çözümlenmesinde biz ve öteki anlamları aranmış ve bu anlamlar çerçevesinde betimleme ve yorumlama yapılmıştır.

Bulgular

Çalışma kapsamında incelenen 6. sınıf sosyal bilgiler ders kitabında “Kültür ve Miras” öğrenme alanında, “Orta Asya’da kurulan ilk Türk devletlerinin coğrafi, siyasi, ekonomik ve kültürel özelliklerine ilişkin çıkarımlarda bulunur.” kazanımında destanların kullanımına rast gelinmiştir. Öğretim programında bu öğrenme alanının tarih bilgisi temelli kazanımlar içeren kültür ve kültürel mirası ön plana çıkaran bir yapıda olduğu belirtilmektedir. Öğrencilerin Kültür ve Miras öğrenme alanı dâhilindeki kazanımlarda Türk kültürünü oluşturan temel öğelerden hareketle kültürün korunması ve geliştirilmesini sağlayacak bir millî bilincin oluşturulması ve kültürel öğelerin bir toplumu diğer toplumlardan ayıran özellikler olduğunu kavramaları ve Türk kültürünün dünya kültürel mirasının renklenmesine ve zenginleşmesine nasıl katkı sağladığının öğretilmesine yönelik içeriklerden oluştuğu ifade edilmektedir (MEB, 2018a). Yani bu öğrenme alanında “biz” olgusu önemli bir yer tutmakta ve ön plana çıkartılmakta iken “biz” in ötekine karşı pozitif etkilerinin de yer aldığı anlaşılmaktadır. 6. sınıf Kültür ve Miras öğrenme alanının ilk kazanımında ise öğrencilerden Orta Asya’da kurulan ilk Türk devletlerinin coğrafi, siyasi, ekonomik ve kültürel özelliklerine ilişkin çıkarımlarda bulunmaları beklenmektedir. Öğretim programında bu kazanımında destanlardan yararlanılması ön görülmektedir (MEB, 2018b). Ders kitabında da bu öngörü doğrultusunda üç Türk destanına yer verilmiştir. Bu destanlar; Hun Dönemi’ne ait “Oğuz Kağan Destanı” Köktürk Dönemi’ne ait “Ergenekon Destanı” ve Uygur Dönemi’ne ait “Göç Destanı”dır. Kitapta bu destanların tam metinleri değil özetleri veya tam metinlerinden bazı kesitlerine yer verilmiştir. Çalışmanın devam eden kısmında bu destanlar hakkında kısa bir açıklama yapıldıktan sonra destanların tam metinleri ve kitapta yer alan şekilleri birlikte incelenmekte ve karşılaştırma yapılarak analiz edilmektedir.

Ergenekon Destanı

“Moğol ilinde Oğuz Han soyundan İl Han'ın hükümdarlığı sırasında Tatarların hükümdarı Sevinç Han Moğol ülkesine savaş açtı. İlhan'ın idaresindeki orduyu Kırgızlar ve diğer boylardan da yardım alarak yendi. İlhanın ülkesindeki herkesi öldürdüler. Yalnız il Han'ın küçük oğlu Kıyan ve eşi ile yeğeni ve Nüküz ile eşi kaçıp kurtulmayı başardılar. Düşmanın, onları bulamayacağı bir yere gitmeğe karar verdiler. Yabanî koyunların yürüdüğü bir yolu izleyerek yüksek bir dağda dar bir geçite vardılar. Bu geçitten geçerek içinde akarsular, pınarlar, çeşitli bitkiler, çayırlar, meyve ağaçları, çeşitli avların bulunduğu bir yere gelince Tanrıya şükrettiler ve burada kalmağa karar verdiler. Dağın doruğu olan bu yere dağ kemeri anlamında “Ergene” kelimesiyle “dik” anlamındaki “Kon” kelimesini birleştirerek “Ergenekon” adını verdiler. Kıyan ve Nüküz'ün oğulları çoğaldı. Dört yüz yıl sonra kendileri ve sürüleri o kadar çoğaldılar ki Ergenekon'a sığamadılar. Atalarının buraya geldiği geçittin yeri unutulmuştu. Ergenekon'un çevresindeki dağlarda geçit aradılar. Bir demirci, dağın demir kısmı eritilirse yol açılabileceğini söyledi. Demirin bulunduğu yere bir

sıra odun, bir sıra kömür dizdiler ve ateşi yaktılar. Yetmiş yere koydukları yetmiş körükle hep birden körüklediler. Demir eridi, yüklü bir deve geçecek kadar yer açıldı. İlhan'ın soyundan gelen Türkler yeniden güçlenmiş olarak eski yurtlarına döndüler, atalarının intikamını aldılar. Ergenekon'dan çıktıkları gün olan 21 Mart'ta her yıl bayram yaptılar.” (Günay, 2015).

Ergenekon destanı iki Türk ailesinin savaştan kaçması sonucunda iki dağın arasına yerleşmesini ve bu iki ailenin soyunun zaman geçtikte çoğalması neticesinde dağların arasında sıkışıp kalmalarını ve bu dağların arasından nasıl kurtulduklarını konu alan bir efsanedir. Ergenekon destanında biz olgusu Moğol ilinde Oğuz Han soyundan İl Han'ın hükümdarlığındaki Moğol ülkesi üzerinden temsil edilmektedir. Destanda yine biz; başka Türk boyu ve boyları (Tatarlar ve Kırgızlar) üzerinden temsil edilmektedir. Destanda öncelikle ötekinin bize üstünlüğüne yer verilirken, destanın devamında biz (İlhan'ın soyundan gelen Türkler) Ergenekon dağını eriterek özgürlüklerine kavuşmaktadırlar ki bu anlatılan olay biz olgusunun güç ve yeteneğine dikkat çekmektedir. Ergenekon destanı vatandaşlık eğitiminde tarihin rolü ile büyük ölçüde alakalıdır. Ergenekon destanının öğrencilerde biz üzerinden tarihe saygı bilinci uyandırmak ve medeniyet olgusunun ortaya çıkışında yaşanan süreçlerin idrak edilebilmesi hususlarında önemli bir edebi metin olduğu görülmektedir.

Göç Destanı

“Uygurların yurdunda “Hulin” isimli bir dağ vardı. Bu dağdan Tuğla ve Selenge isimli iki ırmak çıkardı. Bir gece oradaki bir ağacın üzerine gökten ilâhi bir ışık indi. İki ırmak arasında yaşayan halk bunu dikkatle izlediler. Ağacın gövdesinde şişkinlik oluştu, ilâhi ışık dokuz ay on gün şişkinlik üzerinde durdu. Ağacın gövdesi yarıldı ve içinden beş çocuk görüldü. Bu ülkenin halkı bu çocukları büyüttü. En küçükleri olan Buğu Han büyüyünce hükümdar oldu. Ülke zengin halk mutlu oldu. Çok zaman geçti. Yuluğ Tiğın isimli bir prens hükümdar oldu. Çinlilerle çok savaştı. Bu savaşlara son vermek için Oğlu Gali Tigin bir Çin prensesi ile evlendirmeğe karar verdi. Çinliler, prensese karşılık hükümdardan Tanrı dağının eteğindeki Kutlu Dağ adını taşıyan kayayı istediler. Gali Tigin kayayı verdi. Çinliler kayayı götürmek için kayanın etrafında ateş yaktılar, kaya kızınca üzerine sirke döktüler. Ufak parçalara ayrılan kayayı arabalara koyarak Çin'e taşıdılar. Memleketteki bütün kuşlar, hayvanlar kendi dilleriyle bu kayanın gidişine ağladılar. Bundan yedi gün sonra da Gali Tigin öldü. Kıtık ve kuraklık oldu. Yurtlarını bırakarak göç etmek zorunda kaldılar.” (Günay, 2015).

Göç destanının biz ve öteki açısından incelenmesi sonucunda dikkat çeken en önemli olgunun biz olgusu olduğu görülmektedir. Destanda biz olarak Uygur halkından bahsedilmektedir ve öteki olarak Çinliler gösterilmektedir. Destanda biz ayrıca Tanrı dağının eteğindeki Kutlu Dağ adını taşıyan kaya ile de temsil edilmektedir. Biz olgusu bu destanda en çok vefa ve vatan sevgisi ile yansıtılmaktadır. Kutlu Dağ adındaki kayanın vatani Tanrı dağından öteki (Çinliler) tarafından parçalara ayrılarak götürülmesi ile biz olgusunun (memleketteki bütün kuşlar, hayvanlar) kendi dilleriyle bu kayanın gidişine ağlamalarından doğan duygusallık; vatan sevgisi, birlik beraberlik, millet olma ve aidiyet duygusu geliştirme noktasında ortaya çıktığı görülmektedir.

Oğuz Kağan Destanı

“Ay Kağan’ın yüzü gök, ağzı ateş, gözleri elâ, saçları ve kaşları kara perilerden daha güzel bir oğlu oldu. Bu çocuk annesinden ilk sütü emdikten sonra konuştu ve çiğ et, çorba ve şarap istedi. Kırk gün sonra büyüdü ve yürüdü. Ayakları öküz ayağı, beli kurt beli, omuzları samur omzu, göğsü ayı göğsü gibiydi. Vücudu baştan aşağı tüylüydü. At sürülerini güder ve avlanırdı. Oğuz’un yaşadığı yerde çok büyük bir orman vardı. Bu ormanda çok büyük ve güçlü bir gergedan yaşıyordu. Bir canavar gibi olan bu gergedan at sürülerini ve insanları yiyordu. Oğuz cesur bir adamdı. Günlerden bir gün bu gergedanı avlamağa karar verdi. Kargı, yay, ok, kılıç ve kalkanını aldı ve ormana gitti. Bir geyik avladı ve onu söğüt dalı ile ağaca bağladı ve gitti. Tan ağarırken geldiğinde gergedanın geyiği almış olduğunu gördü. Daha sonra Oğuz, avladığı bir ayıyı altın kuşağı ile ağaca bağladı ve gitti. Tan ağarırken geldiğinde gergedanın ayıyı da aldığını gördü. Bu sefer kendisi ağacın altında bekledi. Gergedan geldi ve başı ile Oğuz’un kalkanına vurdu. Oğuz kargı ile gergedanı öldürdü. Kılıcı ile başını kesti. Gergedanın bağırsaklarını yiyen ala doğanı da oku ile öldürdü ve başını kesti. Günlerden bir gün Oğuz Kağan Tanrıya yalvarırken karanlık bastı. Gökten bir gök ışık indi. Güneşten ve aydan daha parlaktı. Bu ışığın içinde alnında kutup yıldızı gibi parlak bir ben bulunan çok güzel bir kız duruyordu. Bu kız gülünce gök tanrı da gülüyor, kız ağlayınca gök tanrı da ağlıyordu. Oğuz bu kıızı sevdi ve bu kızla evlendi. Günler ve gecelerden sonra bu kız üç oğlan çocuk doğurdu. Çocuklara Gün, Ay ve Yıldız isimlerini verdiler. Oğuz ormanda ava çıktığı günlerden birinde göl ortasında bir ağaç gördü. Ağacın kovuğunda gözü gökten daha gök, saç ırmak gibi dalgalı, inci gibi dişli bir kız oturuyordu. Yeryüzü halkı bu kızın güzelliğini görse dayanamaz ölüyoruz derlerdi. Oğuz bu kıızı sevdi ve onunla evlendi. Günlerden gecelerden sonra Oğuz’un bu kıızdan da üç oğlu oldu. Bu çocuklara Gök, Dağ ve Deniz isimlerini koydular. Oğuz Kağan büyük bir toy(şenlik) verdi. Kırk masa ve kırk sıra yaptırdı. Çeşit çeşit yemekler, şaraplar, tatlılar, kımızlar yediler ve içtiler. Toydan sonra Beylere ve halka Oğuz Kağan şunları söyledi:

“Ben sizlere oldum kağan
Alalım yay ile kalkan
Nişan olsun bize buyan
Bozkurt olsun bize uran
Av yerinde yürüsü kulan
Daha deniz, daha müren
Güneş bayrak gök kurıkan” (Togan, 1972).

Oğuz Kağan destanında biz olgusu Oğuz Kağan üzerinde hayatiyet bulurken; öteki olgusu ormanda yaşayan çok güçlü ve büyük bir epik gergedanda ortaya çıkmaktadır. Destanda bizim ötekine fiziki ve akli üstünlüğü görülmektedir. Oğuz Kağan, ormandaki gergedanı geyik ve ayı ile tuzağa düşürürken ötekine karşı akıl üstünlüğünü kullanmakta ve ayının arkasına saklanarak gergedanı kargı ile öldürmesi ile de ötekine fiziksel bir üstünlük sağlamaktadır. Aynı zamanda bu destanda biz, gök tüylü ve gök yeleli bir kurt olarak tasvir edilmiştir. Ayrıca bu destanda biz olgusunun Türklük üzerinden ve bazı nesne ve olaylar üzerinden destanda ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin; Oğuz Kağan’ın kullandığı kargı, metalik sivri bir uç ile uzunluğu 3 metreden 6 metreye kadar değişen ağır bir tahta saptan oluşan geleneksel Türk piyade silahıdır. Gök tanrı; eski Türk tanrısıdır. Toy; eski Türklere devlet işleri konuşulup tartışıldıktan sonra eğlenilen, yenilen ve içilen karnaval türü bir toplamdır.

Tartışma ve Sonuç

Kültür, tarihle anlaşılabilir ve benimsenen bir olgudur (Sarıtış, 2020). İnsanlık ve onun varoluşsal bütünlüğünün oluşturduğu kültürel miras, geçmişten günümüze sözlü gelenekler yoluyla korunmuş ve sonraki kuşaklara aktarılmıştır (Cerrahoğlu, 2013). Sözlü kültürün önemli bir taşıyıcısı olarak nitelendirilebileceğimiz destanlar, milletlere ait ortak bir tarihsel bütünlük içinde ulusların oluşumuna ışık tutan, milli kültürü şekillendiren ve bunun yanı sıra sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal işlevleri yerine getiren unsurlardır (Ekinci, 2016). Milletlere ait imgelerin önemli aktarım aracı olan destanlar, eğitim süreci içinde normatif bir değer taşıyan olgulardır. Ulusların çoğunlukla milli yönlerini ön planda tutma eğilimi çizen destanlar, eğitim ve öğretim faaliyetleri için bir hayli değerlidir. Destanların öğretim sürecindeki yerini görebilmek için öncelikle günümüzün eğitim – öğretim sisteminde önemini hala koruyan ders kitaplarına bakılması gerekir.

Toplumsallaşma sürecinin oluşumuna katkı sağlayan en önemli kuruluşlardan biri olan öğretim kurumlarında okutulan dersler, kendi teorik bağlamlarının yanı sıra benimsenmesi istenen değer yargılarının da aktarıcısı konumundadır. Birçok kültürel unsuru bünyesinde barındıran sosyal bilgiler dersi de öğrenim çağındaki çocukların içinde buldukları toplumların geçmişini, bugününü ve geleceğini anlamaları ve tanımalarını sağlamaktadır (Çengelci, 2013). Diğer taraftan sosyal bilgilerin dört evrensel amacından biri olarak kabul edilen “inanç ve değerlerin incelenmesi” hedefi (Barth ve Demirtaş, 1997) bu çalışma ile ele aldığımız konunun yakın ilişkisini ayrıca ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda yukarıda ifade edildiği üzere toplumsal birer ürün olan destanlar araştırmamızın ana kaynağını teşkil etmektedir. Araştırmada 6. sınıf sosyal bilgiler ders kitabı bağlamında ele alınan destanlardaki biz ve öteki kavramlarının tahlili, Türk milletinin bu ürünlerde işlenmiş olan ulusal kimliğine dair hem kendi hem de diğer toplumlar açısından olumlu ya da olumsuz öğeler barındıran birçok işareti görmemize yarar sağlamaktadır.

Araştırma bulguları incelendiğinde milli kültürümüzde oldukça önemli bir yeri olan Ergenekon Destanı’nda biz ve ötekini ihtiva eden unsurlara rastlanıldığı görülmektedir. Uzun süre yaşanan dağların arasında bir bölgenin artan nüfus ve yiyecek sıkıntısı gibi çeşitli nedenlerle yaşanılmaz hale gelmesi ve demirden bu dağın eritilip insanların Ergenekon’dan ayrılışının işlendiği bu destan Türk toplumuna atalarının ne kadar güçlü, yılmaz ve cengâver olduğunu göstermektedir. Burada biz unsurunu bütünleyen temel öge kahramanlıktır. Turan (1998), araştırma bulguları ile örtüşen bu unsura dikkat çekerek Ergenekon Destanı’nın en önemli niteliğinin ve onu diğer destanlardan ayıran şeyin, destanın kolektif bir kahraman ekseninde temellendirilmiş olmasını gerekçe göstermektedir. Diğer taraftan destandaki öteki unsurlarına bakıldığında, ötekinin hâkimiyet veya var olma mücadelesi nedeniyle ortaya çıktığını görüyoruz ki bu da öteki olgusunun hâkimiyet düşüncesi ile biz olgusunun içinden çıkabileceğini ortaya koymaktadır. Ergenekon Destanı’nın ana eksenini “Kök Türklerin yeni bir devlet kurması” (MEB, 2018b, s.46) düşüncesinin oluşturduğu düşünüldüğünde, bu destanda biz ve öteki unsurlarına rastlamanın oldukça doğal ve hatta destanın ait olduğu dönemin şartlarını düşünecek olursak toplumsal birlikteliğin inşası adına gerekli bir durum olduğu ifade edilebilir. Bu durum Ergenekon Destanı’ndaki biz ve öteki kavramlarının ne yönde anlam ifade ettiğini ortaya koyması bakımından önemlidir.

Göç Destanı araştırmamıza konu olan diğer bir destandır. Biz kavramına ait unsurların dikkat çektiği Göç Destanı’nda bu unsuru oluşturan öge “Türk milletinin devamlılığı ve toprağın kutsallığı”dır. Göç, örgütlenmeye ve milli unsurların toplum nezdinde olgunlaşmasına yol açan bir olgu olarak değerlendirildiğinde destanda toplumsal kurallara

uymanın önemi biz duygusunun oluşmasının altında yatan etkenlerden biri olarak değerlendirilebilir. Destanda yer alan şu pasaj bu durumu çok iyi ifade etmektedir (Günay, 2015): "...Çinliler, prensese karşılık hükümdardan Tanrı dağının eteğindeki Kutlu Dağ adını taşıyan kayayı istediler. Gali Tigin kayayı verdi... Memleketteki bütün kuşlar, hayvanlar kendi dilleriyle bu kayanın gidişine ağladılar. Bundan yedi gün sonra da Gali Tigin öldü. Kıtlık ve kuraklık oldu. Yurtlarını bırakarak göç etmek zorunda kaldılar..." Bu durum aidiyet kavramı çerçevesinde biz unsurunun önemini ortaya koymaktadır. Göç destanında öteki unsuru ise araştırma bulgularında da ifade edildiği üzere destanda geçen karşı bir güç olan Çinlilerin faaliyetlerine işaret etmektedir. Hali (2016) konuya benzer bir yönden yaklaşarak göçün bir düşman (Çinliler) hilesi olduğunu ve Türk törelerinin çignenerek düşmana toprak verilmesi nedeniyle bir afet ya da lanete uğrayarak halkın vatanlarını bırakıp başka bir yere göç etmesinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Öte yandan Koçak ve Mollaibrahimoğlu (Tarihsiz) Göktürk ve Uygur destanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada Göç Destanı'nda Çinlilerin Türk milletinin ortak bilinçaltında "gölge" figürüne karşılık geldiğini ifade etmektedirler. Burada Çinlilere yani ötekine ilişkin anlam olan gölge figürü; toplumsal hayatın reddettiği, başka topluluklara ve sosyal sınıfa mensup, uğursuz ve tehditkâr bir simgedir. Buradan Göç Destanı'ndaki öteki kavramını temsil eden Çinlilerin Türk toplumunun devamlılığına zarar verebilecek bir güç unsuru olarak nitelendirilebileceği sonucuna ulaşabiliriz.

Oğuz Kağan Destanı'nı ele aldığımızda araştırma bulgularında ifade edildiği üzere Oğuz Kağan Destanı'nda biz ögesine ilişkin Oğuz Kağan'ın ön plana çıktığını görmekteyiz. Destanda Oğuz Kağan'a insanüstü nitelikler yüklenmesi onu unutulması zor toplumsal mitolojik bir figür haline getirmektedir. Bang ve Rahmeti (1936, s.11) tarafından Uygurca aslından günümüz Türkçesine çevrilen "Oğuz Kağan Destanı" adlı eserde biz ögesini temsil eden Oğuz Kağan'ın "...Bu çocuğun yüzü gök, ağzı ateş gibi kızıl... çiğ et çorba ve şarap istedi... dile gelmeye başladı. 40 gün sonra büyüdü, yürüdü ve oynadı..." şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Oğuz Kağan biz olarak destanda akıl ve güç bağlamında temsil edilirken, öteki unsurunu ise hayvan motifi temsil etmektedir. Şu ifadeye bakıldığında (Togan, 1972): "...Bir geyik avladı ve onu söğüt dalı ile ağaca bağladı ve gitti... Bu sefer kendisi ağacın altında bekledi... Gergedan geldi ve başı ile Oğuz'un kalkanına vurdu. Oğuz kargı ile gergedanı öldürdü..." Oğuz Kağan'ın zeki ve yetenekli bir figür olarak gücü (ötekini) simgeleyen gergedana karşı üstünlük sağladığı görülmektedir. Onay (2013) biz ve ötekini oluşturma açısından değerlendirebileceğimiz Oğuz Kağan Destanı içerisinde işlenen temel konuların Oğuz'un cihan fethini gerçekleştirme arzusu ve bu düşüncenin ortaya çıkış nedenleri olduğunu belirtmektedir. Bu ise daha önce ifade ettiğimiz gibi Türk milletinin hâkimiyet veya güç arzusunu biz kavramı etrafında temsil etmesi bakımından önemlidir.

İnsanın doğası gereği tarihin hiçbir kesitinde ötekinin olmadığı bir dönem hayal etmek düşünülemez. Bu bakımdan ele aldığımız Ergenekon, Göç ve Oğuz Kağan destanları da niteliksel olarak milli unsurlar çerçevesinde biz ve öteki kavramlarına çeşitli temsiller sunmaktadır. Bu temsilleri; ekolojik-coğrafi unsurlar, hakimiyet mücadelesi ve beşeri varlıklar üzerinden oluşturup, toplumu yüceltme amacı taşıyan mitolojik unsurlar olarak üç grupta ele alabiliriz. Ergenekon, Göç ve Oğuz Kağan destanlarında biz ve ötekini şekillendiren milli kültür öğeleri ile bütünleşmiş imgeler; savaş, idare, boy, ölüm, kurtuluş, çoğalmak, ata, göç, yurt, Türk, hayvan, vatan sevgisi, doğa unsurları ve mitolojik unsurlar karşımıza çıkmaktadır. Bu unsurlar ele alınan destanların hemen hepsinde biz ya da ötekini temsil eden birer olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öneriler

Araştırma kapsamında incelenen destanlarda; milli birlik, beraberlik ve aidiyet duygularının temel teşkil ettiği biz kavramı çoğunlukla; akıl üstünlüğü, güç üstünlüğü ve soy üstünlüğü olarak anlam kazanmaktadır. Öteki ise temel manada düşmandır. Bu bakımdan destanlardaki biz ve öteki milli belleğin oluşumunda geçmişte ve hala günümüzde, toplumu bir arada tutma ve tarih bilinci oluşturma bakımından milletlere ait göstergeler olarak kendinde hayat bulmaktadır. Destanların bu öneminden dolayı sosyal bilgiler 4. 5. ve 7. sınıf ders kitaplarında da destanlara yer verilebilir. Ders kitabında yer verilen destanlardaki biz ve öteki olgusunun öğrenciler tarafından daha iyi idrak edilebilmesi için bu yönde etkinliklere yer verilebilir. Yapılacak sonraki araştırmalarda öğretmenlerin bu destanları derslerinde nasıl kullandıkları gözlenebilir ve öğretmenlerin konu hakkındaki görüşlerine başvurularak destanlardaki biz ve öteki olgusu farklı açılardan incelenebilir. Ayrıca farklı toplulukların sosyal bilgiler ders kitaplarında yer alan destanlar da ele alınarak karşılaştırmalı çalışmalar hazırlanabilir.

Extended Abstract

Representation of Us and the Other in Epics in the 6th Grade Social Studies Textbook

M. Talha ÖZALP, İbrahim GÜNGÖR

Introduction

Globalization still maintains its importance in the 21st century with the global economy, the possibility of cross-border communication, international population mobility, and the development of technology and social media tools, and its impact is increasing all over the world. During this time, the changing world is in a serious social transformation. The most discussed concepts in the current process within the framework of the globalization theme; there have been terms such as “clash of civilizations”, “other”, “globalization”, “discourse” and “new crusaders”. The other, which is considered among today's popular concepts, and the concept of us, which is an important determinant in the formation of this concept; is very valuable for macro and micro scale historical and social implications. The contextual affinity of the concept of we and the other with various fields offers us the opportunity to consider the different dimensions of these concepts. Kalın (2016) deals with the formation process of us and others in the axis of the nature of Eastern and Western civilizations and emphasizes the importance of the political, economic, and military backgrounds and differences of societies in shaping these concepts. The process of creating us and the other against him/her was evaluated as a social process by Tekeli (1998), and it was stated that the social currents and phenomena that are the source of these concepts; are racism, genocide, ethnocentrism, monoculturalism and xenophobia.

When the literature is examined, it is seen that there is no study in which the epics in the social studies education in Turkey are examined according to the facts of us and the other. In addition, considering the use of epics in the educational process, it is thought that examining epics in social studies education according to us and other phenomena will fill an important gap both in the literature on the use of literary texts in education and the literature

of us and the other in education. The aim of this study, which was prepared based on the importance of the use of literary texts in education and the gap in the aforementioned literature, is to determine the “us” and “other” phenomena in the epics in the 6th-grade social studies textbook and to try to determine how / why they were fictionalized. In this context, Ergenekon, Göç and Oğuz Kağan Epics included in the textbook were examined in terms of us and the other phenomenon.

Method

This study was designed as qualitative research due to its purpose and nature (Cohen, Manion, and Morrison, 2005). The data were collected using the document analysis technique in line with the qualitative research methodology. The data obtained from the textbooks were analyzed with the discourse analysis technique. This is a necessary effort to move from general, theoretical and quantitative approaches in technical methodology to detailed and qualitative approaches that are characterized separately (Wood and Kroger, 2000). Discourse analysis is the study of language. However, what is essential in this study is not a simple style and linguistic analysis, but an in-depth examination of the meaning and content behind a set of syntax, going beyond the epistemological and semantic comprehension of the words expressed (Van Dijk, 1997; Barker and Galasinski, 2001). In this context, in the analysis of the epics obtained from the Secondary School and Imam Hatip Secondary School Social Studies 6 Textbook, the meanings of us and the others were sought and analyzed and interpreted within the framework of these meanings.

Results and Discussion

The social studies course, which includes many cultural elements, enables children at the age of education to understand and recognize the past, present and future of the societies they live in (Çengelci, 2013). On the other hand, the aim of “examination of beliefs and values”, which is accepted as one of the four universal purposes of social studies (Barth and Demirtaş, 1997), also reveals the close relationship of the subject we are dealing with in this study. In this direction, as stated above, epics, which are social products, constitute the main source of our research. The analysis of the concepts of "we" and "other" in the epics, which are discussed in the context of the 6th-grade social studies textbook in the research, helps us to see many signs that have positive or negative elements about the national identity of the Turkish nation in these products, both for themselves and for other societies.

When the research findings are examined, it is seen that there are elements that contain us and the other in the Ergenekon Epic, which has a very important place in our national culture. This epic, in which a region among the mountains that has been lived for a long time has become unlivable due to various reasons such as increasing population and food shortage, and this mountain is melted from iron and the departure of people from Ergenekon is depicted, shows the Turkish society how strong, indomitable and almost warlike their ancestors were. Here, the main element that integrates us element is heroism. The Epic of Göç is another epic that is the subject of our research. In the Epic of Migration, in which the elements of the concept of we draw attention, the element that constitutes this element is the “continuity of the Turkish nation and the sanctity of the land”. When migration is considered a phenomenon that leads to organization and the maturation of national elements in the eyes of society, the importance of complying with social rules in the epic can be considered as one of the factors underlying the formation of the feeling of we. When we consider the Oğuz Kağan Epic, we see that Oğuz Kağan comes to the fore regarding the “we” element in the

Oğuz Kağan Epic, as expressed in the research findings. Attributing superhuman qualities to Oğuz Kağan in the epic makes him a social mythological figure that is difficult to forget.

Due to human nature, it is unthinkable to imagine a period in which there is no other in any part of history. In this respect, the epics of Ergenekon, Göç and Oğuz Kağan, which we have discussed, also offer various representations of the concepts of us and the other within the framework of qualitatively national elements. These representations; Ecological-geographical elements, the struggle for dominance, and the mythological elements that aim to glorify the society can be considered into three groups. In the epics of Ergenekon, Göç and Oğuz Kağan, images integrated with national cultural elements that shape us and the other; war, administration, stature, death, liberation, reproduction, ancestor, migration, homeland, Turkish, animal, patriotism, nature elements and mythological elements appear before us. These elements appear as facts representing us or the other in almost all of the epics discussed.

Kaynaklar

- Akkuş, Z. (2006). Sosyal bilgiler öğretiminde destanların kullanımı. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 141, 31-48.
- Akpınar, M., & Genç, İ. (2017). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının kültür kavramına ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 249-268.
- Akpınar, S., & Şahin, B. (2017). Orhan Pamuk romanlarında “öteki”. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 5(11), 330-344.
- Bang, W., & Rahmeti, G.R. (1936). *Oğuz Kağan Destanı*. İstanbul: Burhanettin Basımevi.
- Barker, C., & Galasinski, D. (2001). *Cultural studies and discourse analysis: a dialogue on language and identity*. London: Sage
- Barr, R.D., Barth, J.L., & Shermis, S.S. (1978). *The nature of social studies*. ETC Publications.
- Barth, J., & Demirtaş, A. (1997). *İlköğretim sosyal bilgiler öğretimi*. Ankara: YÖK/Dünya Bankası Yayınları
- Başkurt, İ. (2002). Eğitimde çocuk ve “öteki”nin kimliği problemi. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5, 113-141.
- Beldağ, A., & Aktaş, E. (2016). Sosyal bilgiler öğretiminde edebî eser kullanımına ilişkin öğretmen ve öğretmen adaylarının görüşleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 953-981. <https://doi.org/10.17556/jef.72887>
- Cerrahoğlu, M. (2013). Destanların eğitimdeki işlevi/ atasözlerinin destan metinleri ile öğretilmesi. *Turkish Studies*, 8(13), 633-644.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *Research methods in education*. (5th ed.). London: Routledge.
- Constantinidou, M.A. (2018). History and citizenship: Does the reformed Greek Cypriot primary history curriculum include myths and legends that represent the ‘other’?. *History Education Research Journal*, 15(2), 206–15. <https://doi.org/10.18546/HERJ.15.2.04>
- Çençen, N. (2017). Biz ve öteki örnekleminde Türk ve İran tarih ders kitaplarının karşılaştırılması. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1327-1337. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i2.4521>
- Çengelci, T. (2013). Sosyal bilgiler dersinde yararlanılan toplumsal ve kültürel kaynakların belirlenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 219-236.

- Çiftçi, İ. (2006). *Uluslararası ilişkilerde 'öteki' kavramı ve Avrupa birliği ile islam konferansı örgütü'nün 2002 İstanbul buluşmasında 'Türk modeli' söylemi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Daşdemir, İ., & Tekin, S. (2018). Sosyal bilgiler ders kitaplarında Türk-kültür öğelerinin kullanımı. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*, 18(1), 215-228.
- Demirel, Ö. (1997). *Öğrenme sanatı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Devrani, E.P. (2017). Medyada "öteki"nin temsili: etnik komediler. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 5(2), 926-949. <https://doi.org/10.19145/e-gifder.321649>
- Ekinci, N. (2016). Türk dünyasında ulusal kimliklerin inşasında Manas Destanına siyasal iletişim açısından bir yaklaşım. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 380-391.
- Görmez, E. (2018). Ortaokul sosyal bilgiler ders kitaplarında yer alan edebi eserler üzerine bir inceleme. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*. 5(30), 4291-4296.
- Günay, U. (2015). Türk destanları. <http://www.dilimiz.com/tarih/destanlar>. Erişim Tarihi: 20.05.2019.
- Gürkan, T. (2006). Eğitim ve öğretim programları ile ilgili temel kavramlar. İçinde M. Gültekin (Ed.), *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme* (4. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Habermas, J. (2012). *Öteki olmak, ötekiyle yaşamak siyaset kuramı yazıları* (6. Baskı). Yapı kredi Yayınları.
- Hali, S. (2016). Göç Destanı ve Türk kültüründe göç. İçinde T. Çetin ve A. Meydan (Ed.), *Türk Kültüründe Coğrafya II*, 1. Baskı (ss.351-366). Pegem Akademi.
- İspir, N., & Küçükalkan, G. (2013). "Ben" ve "öteki" ilişkisinde insan ve diğerleri. *Atatürk İletişim Dergisi*, 5, 1-10.
- Kalın, İ. (2016). *Ben, öteki ve ötesi İslam ve Batı ilişkileri tarihine giriş* (3. Baskı). İstanbul: İnsan Yayınları.
- Karasu Avcı, E., & İbret, Ü.B. (2018). Toplumsal kimliğin oluşumunda sosyal bilgiler dersinin rolünün incelenmesi: sosyal bilgiler öğretim programları (1968, 1998, 2005). *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), 336-375. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.384963>
- Kaymakcı, S. (2013). Sosyal bilgiler ders kitaplarında sözlü ve yazılı edebî türlerin kullanım durumu. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (20), 230-255.
- Kaymakcı, S., Turgut, T., & Özalp, M.T. (2021). Sosyal bilgiler öğretiminde çözümlemeli öykünün kullanımına yönelik öğretmen adaylarının görüşleri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 2080-2097. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.996191>
- Kırıkçı, C.A., Öztürk, C., & Tuncel, G. (2017). Sosyal bilgiler ve kapsamındaki ders kitaplarında Yahudi/Musevi imgesi (1928-2017). *International Journal of Field Education*, 3(2), 72-91.
- Koçak, A., & Mollaibrahimoğlu, Ç. (tarihsiz). *Göktürk ve Uygur göç destanları üzerine bir inceleme*. Erişim Adresi: https://www.academia.edu/20782954/G%C3%96KT%C3%9CRK_VE_UYGUR_G%C3%96%C3%87_DESTANLARI_%C3%9CZER%C4%B0NE_B%C4%B0R_%C4%B0NC_ELEME
- McGowan, T., & Guzzetti, B. (2003). Edebiyat Temelli Sosyal Bilgiler Öğretimi. Çev: A. Doğanay, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(11), 35-44.

- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2018a). *Sosyal bilgiler dersi öğretim programı (ilkokul ve ortaokul 4, 5, 6 ve 7. sınıflar)*. Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB]. (2018b). *Ortaokul ve imam Hatip ortaokulu sosyal bilgiler 6 ders kitabı*. Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- Millas, H. (2000). *Türk romanı ve 'öteki' ulusal kimlikte yunan imajı*. Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Onay, İ. (2013). Türk kültür tarihi bakımından oğuz kağan destanı ve önemi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 171(171), 29-44.
- Özalp, M.T., & Kaymakçı, S. (2019). Sosyal bilgiler ve toplumsal değerler. İçinde B. Ü. İbret ve S. Kaymakçı (Eds.) *Sosyal Bilgiler ve Toplum*, (ss.143-164). Pegem A Yayıncılık.
- Özkesici, E. (2017). *"Öteki" kavramı üzerine görsel çözümler* (Yayımlanmamış Sanatta Yeterlilik Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Rearick, J. (1997) *Greek Myths: 8 short plays for the classroom*. New York: Scholastic Professional Books.
- Said, E.W. (1989). Representing the colonized: Anthropology's interlocutors. *Critical Inquiry*, 15(2), 205-25.
- Sarıtaş, D. (2020). Güncel fen bilimleri öğretim programının bilim-kültür-bilim tarihi ilişkisi açısından incelenmesi ve uygun bir ilişki için kuramsal öneriler. *Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 3(1), 28-38.
- Segal, U. A. (2019). Globalization, migration, and ethnicity. *Public health*, 172, 135-142.
- Sepeçioğlu, M.N. (1992). *Karşılaştırmalı Türk destanları*. İstanbul: İrfan Yayınları.
- Sönmez Selçuk, S. (2012). Postmodern dönemde farklılığın kutsanması ve toplumun parçacillaştırılması: "öteki" ve "ötekileştirme". *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 78-99.
- Stathis, P. (1998). *"Yunan ve Türk tarih ders kitaplarında 'ben' ve 'öteki' imgeleri"*, tarih eğitimi ve tarihte 'öteki' sorunu. Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Şimşek, A. (2001). Tarih eğitiminde efsane ve destanların rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 11-21.
- Tekeli, İ. (1998). *Tarih yazımı üzerine düşünmek*. Dost Kitabevi.
- Tezcan, M. (1978). Kültür ve eğitim ilişkileri. *Eğitim ve Bilim*, 3(15), 3-16.
- Togan, Z.V. (1972). *Oğuz Destanı*. Ahmet Sait Matbaası.
- Togan, Z.V. (1985). *Tarihte usul*. Enderun Kitabevi.
- Tokcan, H. (2016). Sosyal bilgilerde sözlü ve yazılı edebiyat incelemeleri. Pegem A Yayıncılık.
- Topçu, E., & Kaymakçı, S. (2018). Sosyal bilgiler öğretiminde menkıbelerin kullanılma durumuna ilişkin öğretmen görüşleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 281-305. <https://doi.org/10.17556/erziefd.400021>
- Tural, S.K. (1986). Tarihçinin edebiyat dünyasından alması gerekenler veya metoda ait düşünceler. *Türk Kültürü Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 103-117.
- Turan, M. (1998). *Türk destanları*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Türk Dil Kurumu (2001). *Türkçe sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Usta, N. (2011). Türkiye'de tarih öğretiminin sorunlarına bir örnek: Kemal Kara'nın 'İnkılâp Tarihi ve Atatürkçülük' ders kitabında iç ve dış düşman algısı. *Erciyes Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 163-182.

Van Dijk, T.A. (Ed.). (1997). *Discourse as structure and process* (Vol. 1). Sage.

Wood, L. A., & Kroger, R.O. (2000). *Doing discourse analysis: methods for studying action in talk and text*. Sage.

Yıldırım, T. (2014). Tarih ders kitaplarında “öteki” kurgusu: 1930’lı yıllar üzerine bir değerlendirme. *Turkish History Education Journal*, 3(1), 62-89.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Nitel araştırma yöntemleri* (7. Baskı). Seçkin Yayıncılık.



Yazar beyanları/Statements of the authors

Etik	Ethic
<ul style="list-style-type: none">✓ “6. Sınıf Sosyal Bilgiler Ders Kitabında Yer Alan Destanlarda Biz ve Ötekinin Temsili” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup, toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.✓ Bu çalışmada hayvan deneylerine veya insan ile ilgili uygulamalara yer verilmediğinden etik kurul izni alınmamıştır..	<ul style="list-style-type: none">✓ Scientific, ethical and citation rules were followed during the writing process of the study titled “<i>Representation of Us and the Other in Epics in the 6th Grade Social Studies Textbook</i>”, no falsification was made on the collected data and this study was not sent to any other academic publication medium for evaluation.✓ Ethics committee approval was not obtained because animal experiments or human-related practices were not included in this study.
Yazar Katkıları	Contribution of Authors
<ul style="list-style-type: none">✓ Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %80 (araştırma probleminin belirlenmesi, yöntemin tasarımı, derlemenin toplanması ve analizi, yazma) ve ikinci yazarın katkı oranı %20 olarak belirlenmiştir (literatür taraması ve araştırmanın eleştirel analizi).	<ul style="list-style-type: none">✓ In this study, the contribution rate of the first author was determined as 80% (determining of research problem, design of the method, collecting and analysis of collection, and writing) and the contribution rate of the second author was determined as 20% (literature review and critical analysis of the research).
Çatışma Beyanı	Conflict Statement
<ul style="list-style-type: none">✓ Makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.	<ul style="list-style-type: none">✓ There is no financial conflict of interest with any institution, organization, person related to our study and there is no conflict of interest between the authors.



Yöneticilerin İletişim Sürecinde Yaşadığı Problemler: Tekstil Sektörü Bağlamında Nitel Bir Araştırma

Problems Confronted by Managers in The Communication Process: A Qualitative Research in The Context of Textile Industry

Mehmet YILDIRIM¹, Mustafa İsmail ERTÜRK²

Makale Bilgisi/ Article Information

Geliş/ Received: 27.08.2022
Kabul/ Accepted: 08.12.2022
Yayın/ Published: 31.12.2020

Araştırma makalesi/ Research article

Doi: 10.47155/mamusbbd.1167251

Kaynakça Bilgisi/ Citation Information

Yıldırım, M., & Ertürk, M.İ. (2022). Yöneticilerin iletişim sürecinde yaşadığı problemler; tekstil sektörü bağlamında nitel bir araştırma. *Maarif Mektepleri Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-73. <https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1167251>

Yıldırım, M., & Ertürk, M.İ. (2022). Problems confronted by managers in the communication process: A qualitative research in the context of textile industry. *Maarif Mektepleri International Journal of Social and Humanistic Sciences*, 5(2), 43-73. <https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1167251>

Öz

Bu çalışmada tekstil sektöründeki yöneticilerin iletişim sürecinde yaşadığı problemler nitel araştırma yöntemi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Adıyaman Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler yapılarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgulara göre yöneticiler tarafından tekstil sektörü açısından iletişimin önemli bir kavram olarak algılanmaktadır. Yöneticilerin kendilerini iletişim kurma açısından yeterli gördükleri elde edilen bir diğer bulgudur. Ayrıca yöneticiler iletişim sorunlarının büyük çoğunluğunun çalışan kaynaklı olduğunu düşünmektedir. Araştırma bulgularına göre yöneticiler açısından iletişim sürecinde karşılaşılan en büyük problemlerin başında ise çalışanların iş yeri davranış normlarına uyumsuzlukları gelmektedir. Ek olarak işletmeler, sorunların tespiti için en çok dilek ve şikâyet kutusunu kullanmaktadır. Araştırma çerçevesinde bulgular detaylı bir biçimde yorumlanmış ve önerilerde bulunulmuştur

Anahtar Kelimeler: İletişim, İletişim Süreci, İletişim Problemleri

Abstract

In this study, the problems experienced by the managers in the textile sector in the communication process were tried to be determined by the qualitative research method. For this purpose, face-to-face interviews were made with the managers of the textile enterprises operating in Adıyaman Organized Industrial Zone, and they were

¹Adıyaman Üniversitesi, Besni Ali Erdemoğlu MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Dr. Öğr. Üyesi

²Adıyaman Üniversitesi, Besni Ali Erdemoğlu MYO, İşletme Yönetimi Bölümü, Dr. Öğr. Üyesi

m.mehmetyildirim9@adiyaman.edu.tr

0000-0001-7627-0945

mustafaerturk@adiyaman.edu.tr

0000-0002-2771-7234

subjected to content analysis. According to the findings, the managers perceive communication as an important concept in terms of the textile industry, the managers consider themselves sufficient in terms of communication, they think that the majority of communication problems are caused by the employees, the biggest problems encountered in the communication process are the incompatibility of the employees with the workplace behavior norms, the problems It is seen that the wish and complaint box is the most used tool for the determination of the problem. Findings within the framework of the research were interpreted in detail and suggestions were made.

Keywords: Communication, Communication Process, Communication Problems

Giriş

Çalışanlar gün içerisinde birçok etkileşimde bulunur ve nadiren izole bir ortamda çalışırlar. Dolayısıyla iletişim becerisi günümüz çalışanları için önemli bir yetkinlik olarak değerlendirilmektedir. Örgütler, işe ilişkin görevleri tamamlama becerisine ek olarak kişiler arası iletişim, eleştirel düşünme ve problem çözme gibi farklı yetkinlikleri arzulamaktadır (Matin, vd., 2010). Bu nedenle yöneticilerin de aynı becerilere sahip olması örgütler açısından arzu edilen bir durum olarak değerlendirilebilir. Çünkü bir örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşması büyük oranda yöneticisinin iletişim becerisi ile yakından ilişkilidir. İletişim becerisi örgütler açısından önemli bir yetkinlik olarak değerlendirilmesine rağmen yeni işe başlayan veya mevcut çalışanların bu beceriden yoksun olduklarını gösteren kanıtlar mevcuttur (Conrad ve Newberry, 2011). Bu nedenle örgütlerdeki iletişim becerilerinin farkına varılması ve eğitimlerle bu becerilerin güçlendirilmesi daha önemli hale gelmektedir.

Örgütsel anlamda iletişim bütünlüğünün sağlanması, örgüt açısından önemli olan birçok konuda çalışanların benzer şeyleri dile getiriyor olmaları gerekir ve iletişim bu türden örgütsel ortamın oluşturulması için etkili bir rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalara bakıldığında iletişimin çalışanların olumsuz tutumlarının yöneticilerin iletişim becerileri ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Şener ve Özcan, 2018). İletişim bir örgütün canlanma işlevinin yansımasıdır. Aynı zamanda örgütler iletişim sayesinde dinamizm kazanır ve süreklilik kazanır. Çünkü bütün yönetim süreçleri iletişim üzerinden gerçekleşmektedir. Sorunlu davranışlar iletişim yoluyla düzeltilir, bilgi üretkenlik kazanır ve amaçlar iletişim yoluyla gerçekleşir. Dolayısıyla etkili iletişim hemen her yöneticinin başarısında en kritik unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Alipour, 2011).

Sosyal Sigortalar Kurumunun Aralık 2021 verilerine göre Türkiye’de tekstil ve hazır giyim imalatı sektöründe çalışan sayısı 1,176,974 dır (<http://www.sgk.gov.tr>, erişim tarihi 14.03.2022). Bu sayı tekstil ve hazır giyim imalatında çalışan sayısının toplam istihdam içerisindeki payının yaklaşık yüzde yedisini oluşturduğu göstermektedir. Görüldüğü üzere tekstil sektörü istihdam açısından önemli bir sektörü temsil etmektedir. Bu çalışma kapsamında da Adıyaman ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler yapılarak yöneticilerin iletişim sürecinde hangi tür problemlerle karşılaştıkları ve bu problemlerin çözümüne yönelik nasıl aksiyonlar aldıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle bu araştırmanın tekstil sektöründe yapılması ve istihdamda önemli bir paya sahip olan bu sektördeki yöneticilere bir farkındalık kazandırılması açısından faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Yöneticiler Açısından Örgütlerde İletişimin Önemi

Çalışanların işleri ile ilgili sahip oldukları duyguları işletmelerin verimlilik ve etkinliklerine doğrudan etki etmekte ve çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerden yararlanmak işletmeler açısından önemli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir ortamda ise basit lider-izleyen ilişkisi yerini daha karmaşık

bir liderlik sürecine bırakmıştır. Dolayısıyla bu çağda liderler daha karmaşık talep ve beklentilerle karşı karşıya gelmektedir (Mesud, 2012).

İletişim kelime anlamı olarak kişilerin veya örgütlerin sahip oldukları bilgi, düşünce, duygu ve birtakım becerilerin aktarılması olarak tanımlanabilir (Argon ve Zafer, 2009). Örgütsel iletişim ise daha çok örgütsel işleyiş ile ilgili olmakla birlikte örgütlerin çevresi ile olan etkileşime konu olan bir aktarım süreci olarak ele alınabilir. Örgütsel iletişim, yenilik, örgütsel öğrenme, bilgi yönetimi, çatışma yönetimi, örgütsel çeşitlilik, iletişim teknolojileri gibi birçok konuyu ele alan bir çeşitliliğe sahiptir. Bazıları iletişimi örgütsel iklimin bir parçası olarak görürken bazıları ise iletişimi örgütün bağlayıcı gücü, örgütün temeli olarak görmektedir (Baker, 2011).

Esasen, örgütsel işleyişin devamı iletişim ile yakından ilişkilidir. Çünkü tüm örgütsel etkinliklerin temelinde iletişim yatmaktadır (Şahin, 2007). Yöneticilerin zamanlarının büyük bir bölümünü bireyler arası ilişkiler veya iletişimin farklı biçimleri ile geçirdikleri düşünüldüğünde (Baker, 2011) iletişim becerisi de örgütsel amaçlara etkin bir şekilde ulaşmak isteyen yöneticilerin sahip olması gereken önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Uzun ve Ayık, 2016). İlişki rolü, gözlemci rolü, yayma rolü, sözcülük rolü ve müzakerecilik rolü olarak tanımlanan roller de iletişim ile ilişkili olan görevlerdir. Bu nedenle bir örgütün yönetilmesinin temel olarak iletişime bağlı olduğu söylenebilir (Penley vd., 1991).

İletişim sadece yöneticiler açısından değil aynı zamanda bütün örgütsel kademeler açısından önemli bir beceri olarak değerlendirilmektedir. Bir örgütün fonksiyonları arasındaki etkileşim günümüzde daha da artmakta ve bu etkileşimden doğal olarak iletişim ihtiyacı doğmaktadır. Bu nedenle hem örgüt içindeki birimlerin bir birileri ile olan ilişkilerinde hem de örgütlerin dış çevresi ile olan etkileşimlerinde iletişim önemli bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirtaş, 2010). Örgüt içi iletişim işlevi ile birlikte çalışanlar duygusal açıdan bir birileri ile etkileşimde bulunmakta ve bu etkileşim de örgütsel verimliliğe katkıda bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda işinden memnun olan çalışanların büyük bir bölümünün örgütleri tarafından yeteri kadar bilgilendirildiğini düşündükleri, işinden memnun olmayanların büyük bir çoğunluğunun örgütleri tarafından yeteri kadar bilgilendirmediği kanısında oldukları ortaya çıkmıştır (Doğanay, 2018). Bu yönüyle değerlendirildiğinde yönetsel anlamda iletişim tekniklerini iyi bilmek, iletişim olgularını gerçekleştirdiği bağlam içerisinde değerlendirebilmek ve iletişimi geribildirimler ile zenginleştirebilmek örgütsel işleyiş için önemli bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hem örgüt içi hem de örgütün çevresine etki eden örgütsel iletişimin temel amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Tanrıverdi vd., 2010).

- Hedefler, amaçlar, kararlar, kariyer olanakları, beklentiler vb. örgütsel konular ile ilgili çalışanlara bilgi sağlamak
- Örgütsel iş ve işlemler ile ilgili eğitime katkı sağlayacak bilgi ihtiyacını karşılamak
- Geri bildirim yapmaları konusunda çalışanları özendirerek örgütsel yeniliğe katkıda bulunmak
- Çalışanları örgütsel yaşama dâhil etmek için bilgilendirmek
- Ast ve üst arasında iki yönlü iletişimi özendirmek
- İşle ilgili her süreçte ve sonrasında çalışanların örgütsel temsil niteliklerini geliştirmek
- Örgüt iklimi, kültürü ve kimliği oluşturmaya katkıda bulunmak.

Bu amaçların gerçekleştirilmesi ancak etkin iletişim becerisine sahip yöneticiler ile mümkün hale gelmektedir. Yöneticinin iletişim becerisi yükseldikçe örgütsel anlamda iletişimden beklenen amaçların gerçekleşmesi de aynı oranda kolaylaşacaktır. İletişim becerisi örgütsel işleyişte oldukça etkili olmasının yanı sıra çalışanların motivasyonunun artmasında (Doğan ve Koçak, 2014), çalışanların güçlendirilmesinde, (Taghipour vd., 2011), örgütsel bağlılığın oluşturulmasında (Matin vd., 2010), yöneticilerin performanslarında (Penley vd., 1991), sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmasında (Hartung ve Miller, 2013) etkili bir araç olarak değerlendirilebilir. Zayıf iletişim becerileri ise, ilişkilerde telafi edilemez birtakım sorunları beraberinde getirebilir. Özellikle üretkenliği, memnuniyeti, performansı, morali, güveni, saygıyı, kendine güveni ve hatta fiziksel sağlığı bile olumsuz etkileyebilir (Matin vd., 2010). Bu nedenle, planlama, örgütlenme, yöneltme, kontrol ve koordinasyon gibi yönetim işlevlerinin anahtarı iletişim olarak değerlendirilmektedir. Çünkü biçimsel ya da biçimsel olmayan bir şekilde gerçekleşen iletişim sayesinde örgütler hedeflerine ulaşabilmektedir (Conrad ve Newberry, 2011). İletişimin yeterli olmadığı örgütsel ortamlarda ise yöneticilerin amaçları etkin bir şekilde belirlemesi, rolleri düzenlemesi, çalışanları motive etmesi, örgütsel ve bireysel sonuçları denetlemesi, kararlar alması ve bu kararları uygulaması zorlaşmaktadır (Durdağı vd., 2019).

Yöntem

Araştırmada nitel araştırma modellerinden olgu bilim deseni uygulanmıştır. Olgu bilimsel yaklaşım, katılımcıların kendi dünyalarına bakış açılarını incelemeye çalışır. Buradaki asıl amaç katılımcıların bilincini tanımak ve deneyimlerinin niteliğini ve anlamlarını açıklamaktır (Willig, 2007). Katılımcıların bilincinin içeriğini ve yapısını ayrıntılı olarak tanımlamaya, deneyimlerinin niteliksel çeşitliliğini kavramaya ve temel anlamlarını açıklamaya çalışır. Olgu bilim araştırmalarında veri toplamak için derinlemesine görüşmelerden faydalanılmaktadır. Bu nedenle olgu bilim aslında hipotezlerden ve ön yargılardan arındırılmış olarak (Lester, 1999) yaşanmış deneyimleri değerlendirmek amacıyla kullanılan bir yöntem olarak ifade edilmektedir. Yani olgu bilim vasıtasıyla bireylerin yaşamış oldukları deneyimlerin özü açıklanmaya çalışılmaktadır (Kocabıyık, 2016). Dolayısıyla buradaki amaç herhangi bir ön kabul olmadan tamamen var olan bir olgu hakkındaki katılımcı düşüncelerini ve algılarını açığa çıkarmaya çalışmaktır. Bu araştırma kapsamında da yöneticilerin iletişim sürecinde karşılaştıkları problemlere ilişkin görüşleri yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla derinlemesine görüşmeler yapılarak belirlenmeye çalışılmıştır

Çalışma Grubu

Çalışma grubu nitel araştırmalarda en çok kullanılan örneklem belirleme yöntemi amaçlı örnekleme ile oluşturulmuştur (Baltacı, 2018). Amaçlı örnekleme derinlemesine araştırma yapabilmek amacıyla çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin durumların seçilmesi olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Bu örnekleme yöntemi ile Adıyaman ilinde bulunan tekstil işletmelerinin yöneticileri ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu amaçla organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren 10 tekstil işletmesinin yöneticisi ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan işletme yöneticilerine ilişkin bilgiler

Katılımcı ID	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Sektör Tecrübesi	Çalışan Sayısı
K1	44	Erkek	Lisans	1	Paylaşılmadı
K2	37	Erkek	Lisans	13	Paylaşılmadı
K3	29	Erkek	Lisans	1	200
K4	31	Erkek	Orta Okul	18	60
K5	42	Erkek	Lise	28	200
K6	38	Erkek	İlk Okul	28	110
K7	52	Erkek	Orta Okul	36	310
K8	52	Erkek	Lise	13	350
K9	50	Erkek	Lisans	20	160
K10	36	Erkek	Ön Lisans	22	120

Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında Argon ve Zafer, (2009) tarafından yürütülen bir araştırmada kullandıkları sorular tekstil sektörü için revize edilerek yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Bu görüşme formu, kolay anlaşılacak ve katılımcıyı yönlendirmeyecek şekilde hazırlanmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2011). Bu amaçla örneklem kapsamında belirlenen işletme yöneticileri ile randevu alınarak uygun bir ortamda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcıların kendilerini güvende hissetmeleri için ses kaydı alınmamış ve verecekleri bilgilerin üçüncü kişiler ile paylaşılmayacağı hakkında bilgilendirmeler yapılmıştır. Bu nedenle görüşme esnasında görüşmeler ile ilgili sadece notlar alınmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda önceden hazırlanan ve son hali verilen sorular aşağıda belirtilmiştir.

1. Sizce bir tekstil işletmesi için iletişim ne anlama gelmektedir.
2. Kendinizi iletişim yönünden nasıl tanımlıyorsunuz.
3. Çalışanlarınızla yeterli bir iletişim kurduğunuzu düşünüyor musunuz? Neden yeterli/yetersiz
4. Çalışanlarınızla yaşadığınız iletişim problemleri veya engelleri nelerdir?
5. Çalışanlardan kaynaklanan iletişim problemleri sizce nelerdir?
6. Sizden kaynaklanan iletişim problemleri sizce nelerdir?
7. İş yerinizde iletişim sürecinde yaşanan problemleri tespit etmek için neler yapıyorsunuz?
8. İletişim ile ilgili yaşanan problemleri çözmek için nasıl bir yol izliyorsunuz?
9. Tekstil işletmesinde etkili bir iletişim süreci için sizce neler yapılmalıdır?

Verilerin Analizi

Bu çalışmada MAXQDA 2020 programı vasıtasıyla betimsel analiz ve içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi, iletişim tarafından sunulan açık içeriğin nesnel, sistematik ve niceliksel açıklanması amacıyla kullanılan bir araştırma tekniği olarak tanımlanmaktadır (Berelson, 1952, s.2). Bir başka tanıma göre ise içerik analizi, belirli kurallar çerçevesinde oluşturulan kodlar vasıtasıyla bir metindeki bazı sözcüklerin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik ve yinelenabilir bir tekniktir (Büyüköztürk vd., 2011, s.269'dan akt. Hamurcu, 2016, s.125). Betimsel analiz ise içerik analizine göre daha yüzeysel bir analiz türüdür. Betimsel analizde, verilerden yola çıkarak araştırma problemine ilişkin olarak nelerin söylendiği ya da hangi sonuçların ortaya koyulduğu ön plana çıkar. Kısaca betimsel analizde

“neden” ve “nasıl” sorularından daha çok “ne” sorusuna yanıt bulunabilir (Demirci, 2006, s.13). Dolayısıyla, betimsel analiz, nispeten daha yüzeysel analizlerin gerektiği verilerin işlenmesinde kullanılırken, içerik analizi araştırma verilerinin daha derinlemesine incelenmesini ve bu verileri açıklayan kavram ve temalara ulaşılmasını kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.89’dan akt. Karataş, 2015, s.70).

Araştırma kapsamında katılımcıların tekstil sektöründe çalışanlarla yaşadığı iletişim problemleri ve bu problemlerin kaynakları incelendiği için betimsel analiz, yaşanan iletişim problemlerinin çözümü için nasıl bir yol izlendiğini ortaya çıkarmak için ise içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu kullanılarak araştırmacı tarafından bizzat önceden belirlenmiş uygun zaman ve mekânda katılımcılara sorulmuştur. Katılımcılardan elde edilen verilerden yola çıkarak çeşitli ortak kategoriler belirlenmiş ve kodlanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan kodlar, kodların yer aldığı kategoriler ve kategorilerden oluşan temalara ilişkin bilgiler bulgular kısmında tablolar halinde gösterilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde yarı yapılandırılmış görüşme formlarındaki soruların beş farklı temadan oluştuğu görülmektedir. Temalar oluşturulurken iletişim kavramının tekstil sektörü açısından önemini ifade eden sorular “**İletişimin Önemi**” teması içerisinde değerlendirilmiştir. Yöneticilerin iletişim becerilerini ifade eden sorular “**Yöneticilerin İletişim Becerileri**” teması içerisinde değerlendirilmiştir. Yöneticilerin ve çalışanların iletişim sürecinde yaşadığı iletişim problemleri ve engellerini ifade eden sorular “**İletişim Sürecinde Karşılaşılan Problemler ve Engeller**” teması içerisinde değerlendirilmiştir. Yöneticilerin iletişim sürecinde karşılaşılan problemleri tespit etme ve bu problemleri çözme yollarını ifade eden sorular “**İletişim Sürecindeki Problemlerin Tespiti ve Çözüm Yolları**” teması içerisinde değerlendirilmiştir. Son olarak tekstil sektörü açısından etkili bir iletişim süreci için yöneticilerin önerilerini ifade eden sorular ise “**Etkili Bir İletişim Süreci İçin Yapılması Gerekenler**” teması içerisinde değerlendirilmiştir. Temalardan yola çıkarak kategoriler oluşturulurken sorulardaki amaçları özetleyen kelime veya kelime gruplarından faydalanılmıştır. Daha sonra ise katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda katılımcıların ifadelerini özetleyen ortak kavramlar kod olarak belirlenmiştir. Görüşmelerde yer alan tema ve kategoriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Konuya ilişkin kategorilerin temalara göre dağılımı

Temalar	Kategoriler
İletişimin Önemi	Tekstil Sektörü Açısından İletişimin Anlamı
Yöneticilerin İletişim Becerileri	Yöneticilerin iletişim açısından kendilerini tanımlamaları Yöneticilerin iletişim kurma düzeyleri
İletişim Sürecinde Karşılaşılan Problemler ve Engeller	Karşılaşılan iletişim problemleri ve engelleri Çalışanlardan kaynaklanan iletişim problemleri Yöneticilerden kaynaklanan iletişim problemleri
İletişim Sürecindeki Problemlerin Tespiti ve Çözüm Yolları	İletişim problemlerini tespit etme yöntemleri İletişim problemlerinin çözüm yolları
Etkili Bir İletişim Süreci İçin Yapılması Gerekenler	Etkili bir iletişim süreci için yapılması gerekenler.

Bulgular

Bu bölümde yöneticinin en önemli yetkinlikleri arasında sayılan iletişim yetkinliğinin ve bu yetkinliğin kullanıldığı iletişim sürecinin yöneticiler açısından öneminin, iletişim sürecinde karşılaşılan problemlerin ve kök nedenlerinin, bu problemlerin çözümüne ilişkin

önerilerin yöneticiler tarafından nasıl tanımlandığına ilişkin bulgular sunulmuş, tartışılmış ve literatür ile ilişkisi incelenmiştir.

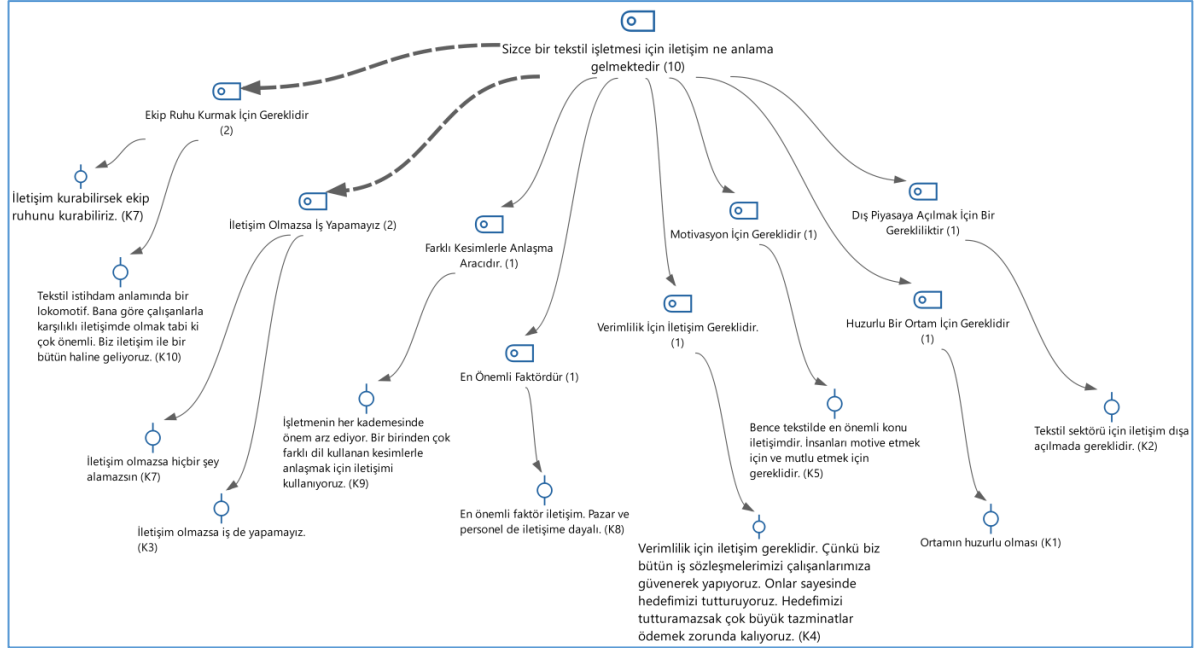
İletişimin Önemi

Bu tema altında iletişimin tekstil sektöründeki anlamı ile ilişkili yönetici görüşlerinin analizine yer verilmektedir. Bir tekstil işletmesi için iletişim ne anlama gelmektedir sorusuna yöneticilerin verdiği cevaplar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 3. “Sizce bir tekstil işletmesi için iletişim ne anlama gelmektedir” sorusunda ilişkin yönetici görüşleri

Kodlar	Katılımcı Sayısı
İletişim Olmazsa İş Yapamayız	2
Ekip Ruhu Kormak İçin Gereklidir	2
Dış Piyasaya Açılmak İçin Bir Gerekliliktir	1
Huzurlu Bir Ortam İçin Gereklidir	1
Motivasyon İçin Gereklidir	1
Verimlilik İçin İletişim Gereklidir.	1
En Önemli Faktördür	1
Farklı Kesimlerle Anlaşma Aracıdır.	1

Tekstil sektörü bağlamında iletişim sürecine yöneticiler tarafından hangi düzeyde önem atfedildiğini belirlemeye yönelik olarak yöneltilen soruya verilen cevaplar 8 kod altında toplanmıştır. İletişim sürecinin önemine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Bu kodlar; iletişim olmazsa iş yapamayız, ekip ruhu kurmak için geçerlidir, dış piyasaya açılmak için bir gerekliliktir, huzurlu bir ortam için gereklidir, motivasyon için gereklidir, verimlilik için gereklidir, en önemli faktördür ve farklı kesimlerle anlaşma aracıdır şeklindedir.



Şekil 1. Tekstil sektörü açısından iletişimin anlamına ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli

Tekstil sektörü açısından iletişimin anlamına ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli incelendiğinde bütün katılımcıların aynı doğrultuda cevap verdiği görülmüştür. Bulgulara göre bütün yöneticiler iletişim sürecini tekstil sektörü açısından hem dış çevreyle hem de işletme içi süreçlerde önemli bir faktör olarak değerlendirmektedir. Katılımcıların verdiği bazı cevaplar aşağıdaki gibidir.

K1: İletişim tekstil için önemlidir. Ortamın huzurlu olması için iletişim gereklidir.

K2: Tekstil sektörü için iletişim dışı açılmada gereklidir. Örneğin sanayi odasının, firmalar için bir iletişim ağı kurması gerekir. Dış piyasayla iletişimimiz olmadığı için iç piyasaya çalışıyoruz. Bu nedenle ekonomik olarak problem yaşıyoruz. İletişimde şeffaflık olmadığı için imkânlardan sadece bazı firmalar faydalanıyor.

K4: Verimlilik için iletişim gereklidir. Çünkü biz bütün iş sözleşmelerimizi çalışanlarımıza güvenerek yapıyoruz. Onlar sayesinde hedefimizi tutturuyoruz. Hedefimizi tutturamazsak çok büyük tazminatlar ödemek zorunda kalıyoruz.

K5: Bence tekstilde en önemli konu iletişimdir. İnsanları motive etmek için ve mutlu etmek için gereklidir.

K7: Çok önemli görüyorum. İletişim olmazsa hiçbir şey alamazsın, çünkü problemlerin kaynağı iletişimsizlik. İletişim kurabilirsek ekip ruhunu kurabiliriz.

K9: İşletmenin her kademesinde önem arz ediyor. Bir birinden çok farklı dil kullanan kesimlerle anlaşmak için iletişimi kullanıyoruz.

K10: Tekstil istihdam anlamında bir lokomotif. Bana göre çalışanlarla karşılıklı iletişimde olmak tabii ki çok önemli. Biz iletişim ile bir bütün haline geliyoruz.

Bulgulardan elde edilen bilgilere göre tekstil sektöründeki yöneticilerin hepsi iletişim sürecinin tekstil sektörü açısından oldukça büyük bir öneme sahip olduğu konusunda görüş birliği içerisindedir. Literatür incelendiğinde de örgüt içerisindeki iletişimin çalışan tatminini arttırdığı (Karcıoğlu vd., 2009), iletişim becerisinin çatışma yönetimi stratejilerinde önemli bir unsur olduğu ve iletişim becerileri yüksek yöneticilerin genellikle uzlaşma ve problem çözme stratejisini kullandığı ancak iletişim becerisi düşük yöneticilerin kaçınma stratejisini benimsediği bulgulanmıştır (Şahin, 2007). Ayrıca örgüt içi iletişimin yine örgütsel adalet algısının oluşmasında önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Doğan, 2002). Genel anlamda iletişimin de yine özellikle işletmenin çevresel unsurları ile arasındaki ilişkide önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Temizel vd., 2010). Dolayısıyla bu çalışmadaki bulgular iletişimin önemi açısından literatürle de benzerlik göstermektedir.

Yöneticilerin İletişim Becerileri

Yöneticilerin iletişim becerileri teması altında iki farklı kategorideki kodlara ilişkin analizler yer almaktadır. Bunlardan ilki yöneticilerin kendilerini iletişim yönünden nasıl tanımladığı, bir diğeri ise yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurma düzeyidir.

Yöneticilerin iletişim açısından kendilerini tanımlamaları

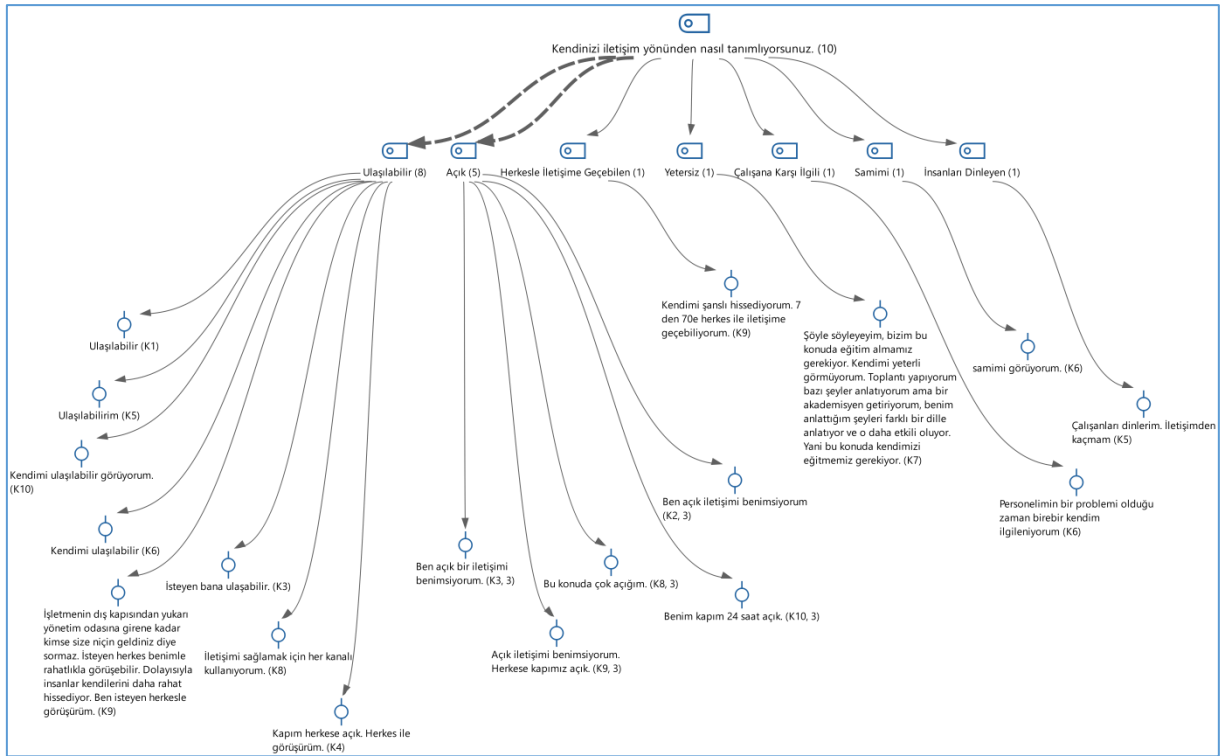
Yöneticilerin iletişim yönünden kendilerini tanımlamalarına ilişkin kodlar Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. “Kendinizi iletişim yönünden nasıl tanımlıyorsunuz.” sorusuna ilişkin yönetici görüşleri

Kodlar	Katılımcı Sayısı
Ulaşılabilir	8
Açık	5

İnsanları Dinleyen	1
Samimi	1
Çalışana Karşı İlgili	1
Yetersiz	1
Herkesle İletişime Geçebilen	1

Tablo 3 incelendiğinde yöneticilerin iletişim yönünden kendilerini tanımlaması 7 kod altında toplanmıştır. Bunlar arasında en çok ifade edilen kod “ulaşılabilir” kodu olmuştur. En çok ifade edilen kodlardan bir diğeri ise “açık” kodu olmuştur. Diğer kodlar ise insanları dinleyen, samimi, çalışanlara karşı ilgili, yetersiz ve herkesle iletişime geçebilen şeklindedir. Yöneticilerin iletişim yönünden kendilerini tanımlamalarına ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Yöneticilerin iletişim yönünden kendilerini tanımlamalarına ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli

İletişim becerisi bağlamında yöneticilerin kendilerini nasıl tanımladığına ilişkin sorulara yöneticiler tarafından verilen bazı cevaplar aşağıda belirtilmiştir.

K1: Kendimi rahatlıkla ulaşılabilir görüyorum. Herkeste telefonum var. İşyerinde bana ulaşamayacak hiç kimse yok.

K4: Kapım herkese açık. Herkes ile görüşürüm.

K7: Personelim bir problemi olduğu zaman birebir kendim ilgileniyorum. Kendimi ulaşılabilir ve samimi görüyorum.

K9: Kendimi şanslı hissediyorum. 7 den 70e herkes ile iletişime geçebiliyorum. Siyasi iletişime kapalıyım ama diğer kanallarda oldukça iyiyimdir. Açık iletişimi benimsiyorum. Herkes kapımız açık. İşletmenin dış kapısından yukarı yönetim odasına girene kadar kimse size niçin geldiniz diye sormaz. İsteyen herkes benimle rahatlıkla görüşebilir. Dolayısıyla insanlar kendilerini daha rahat hissediyor. Ben isteyen herkesle görüşürüm. (K9)

kendilerini daha rahat hissediyor. Ben isteyen herkesle görüşürüm. Benim zamanım şimdilik o kadar da kıymetli değil. İleride nasıl olur bilemem.

K10: *Benim kapım 24 saat açık. Birçok işletmede bu yok. Kendimi ulaşılabilir görüyorum.*

Bulgular incelendiğinde birçok yöneticinin iletişim bağlamında kendilerini ulaşılabilir olarak tanımladığı görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticinin ulaşılabilir olması yönetim sürecinin etkinliği açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Çünkü yöneticinin ulaşılabilir olması çalışanların örgütsel kararlara etkide bulunabilecekleri yönünde bir algının oluşmasında katkı sunmaktadır. Çalışanların yöneticiye ulaşma konusunda eşit fırsatlara sahip olduğunu algıladığı durumlarda örgüt içi adalet algıları da yükselmektedir. Bu da çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasına katkıda bulunmaktadır (İyigün, 2012). Ayrıca K7, iletişim konusunda kendisini hem ulaşılabilir hem de samimi olarak tanımlamaktadır. Örgütsel iletişimin alt boyutlarından olan yöneticinin samimiyeti çalışan memnuniyetini dolayısıyla iş tatminini arttıran önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Çömen, 2012).

Yöneticilerin iletişim kurma düzeyleri

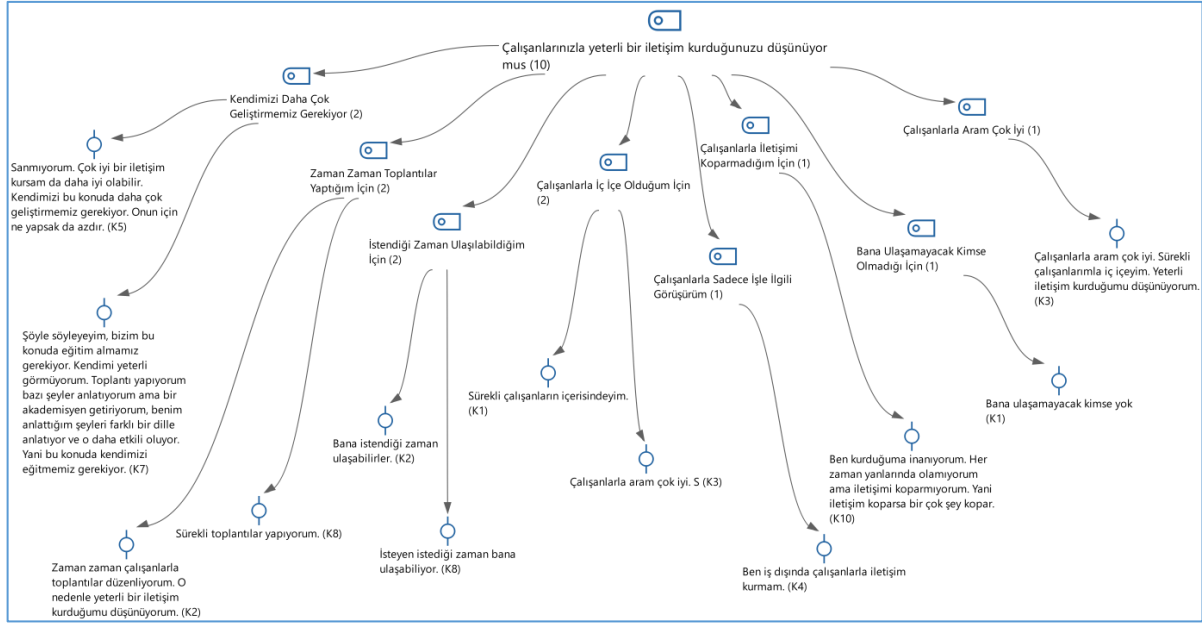
Bu tema altında bulunan bir diğer kategori ise yöneticilerin çalışanları ile iletişim kurma düzeylerine ilişkindir. Bu kategorideki kodlara ait bilgiler Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. “Çalışanlarınızla yeterli bir iletişim kurduğunuzu düşünüyor musunuz? Neden yeterli/yetersiz” sorusuna ilişkin yönetici görüşleri

Kodlar	Katılımcı Sayısı
Zaman Zaman Toplantılar Yaptığım İçin	2
İstendiği Zaman Ulaşılabilirdiğim İçin	2
Çalışanlarla İç İçe Olduğum İçin	2
Kendimizi Daha Çok Geliştirmemiz Gerekliyor	2
Bana Ulaşamayacak Kimse Olmadığı İçin	1
Çalışanlarla Sadece İşle İlgili Görüşürüm	1
Çalışanlarla Aram Çok İyi	1
Kendimi Sorunun Bir Parçası Olarak Görüyorum	1
Çalışanlarla İletişimi Koparmadığım İçin	1

Tablo 4 incelendiğinde, yöneticilerin çoğunluğu çalışanlarla yeterli iletişim kurduğunu ifade etmiştir. Yeterli iletişimin nedenleri ise 9 kod altında toplanmıştır. En çok ifade edilen kodların ise zaman zaman toplantı yaptığım için, istendiği zaman ulaşılabilirdiğim için, çalışanlarla iç içe olduğum için ve kendimizi daha çok geliştirmemiz gerekiyor şeklindedir.

Yöneticilerin çalışanları ile iletişim kurma düzeylerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 2. yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurma düzeylerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli

Yöneticilerin çalışanları ile yeterli iletişim kurup kurmadıkları ile ilgili soruya yöneticilerin verdikleri bazı cevaplar aşağıda belirtilmiştir.

K1: Sürekli çalışanların içerisindeyim. Bana ulaşamayacak kimse yok. Dolayısıyla yeterli bir iletişim kurduğumu düşünüyorum.

K2: Bana istendiği zaman ulaşabilirler. Zaman zaman çalışanlarla toplantılar düzenliyorum. O nedenle yeterli bir iletişim kurduğumu düşünüyorum.

K3: Çalışanlarla aram çok iyi. Sürekli çalışanlarımla iç içeyim. Yeterli iletişim kurduğumu düşünüyorum.

K4: Ben iş dışında çalışanlarla iletişim kurmam. Müdürleriyle konuşurum. Onlarla pek muhatap olmam. Ama onlar istedikleri zaman benimle konuşurlar. Ben onların bir abisi olmuşum. Çalışanların iş dışında bir problemleri olursa onların usta başıları bunu dikkate alır.

K5: Sanmıyorum. Çok iyi bir iletişim kursam da daha iyi olabilir. Kendimizi bu konuda daha çok geliştirmemiz gerekiyor. Onun için ne yapsak da azdır.

K6: Fazlasıyla iletişim kuruyorum. Çünkü insana değer veriyorum. Kendimi sorunun bir parçası olarak görüyorum.

K8: Evet bu konuda kendimi yeterli görüyorum. Sürekli toplantılar yapıyorum. İsteyen istediği zaman bana ulaşabiliyor.

İletişim bir örgüt açısından önemle üzerinde durulması gereken faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Bir örgütün etkin olabilmesi için hem iyi bir yönetime hem de etkili bir iletişime ihtiyacı vardır. Çünkü çalışanlar ancak iletişim süreci sayesinde örgüt kültürü, davranış normları, örgüt vizyonu, örgütsel amaçlar ve daha birçok konuda bilgi sahibi olabilmektedir (Karaçor ve Şahin, 2004). Çalışanlar ile yeterli bir iletişim sürecinin işletilmemesi yönetim fonksiyonunun işlevini eksik bir şekilde yerine getirilmesi ile sonuçlanabilir. Bu nedenle çalışan, işletmenin amaçlarını anlamakta zorlanabilir ve örgütsel ve bireysel amaçlar arasında bir çatışma meydana gelebilir. Çünkü örgütsel iletişimin asıl amacı da zaten örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaktır (Akıncı, 1998'den Akt. Karaçor ve Şahin, 2004). Bulgular incelendiğinde yöneticilerin büyük

bölümünün çalışanları ile yeterli düzeyde bir iletişim kurduğunu düşünmektedir. Diğerlerinden farklı olarak K4, çalışanları ile yakın ilişki kurmadığını ancak onlar istediklerinde onlarla görüştüğünü ifade etmiştir. K5 ise iletişim düzeyi açısından kendisini olumlu değerlendirse de iletişimin daha da geliştirilmesi gereken bir süreç olduğunu ifade etmiştir.

İletişim Sürecinde Karşılaşılan Problemler ve Engeller

Bu tema altında yöneticilerin karşılaştığı iletişim problemleri veya engelleri, çalışanlardan kaynaklanan iletişim problemleri ve yöneticilerden kaynaklanan iletişim problemleri olmak üzere üç kategorideki kodların analizi yer almaktadır.

Karşılaşılan iletişim problemleri ve engelleri

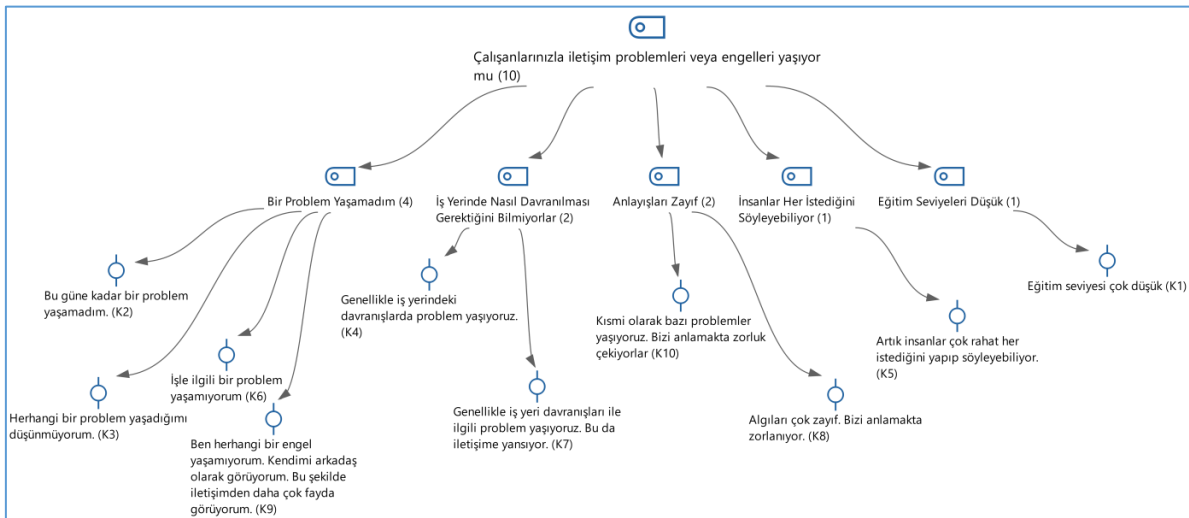
Yöneticilerin çalışanları ile yaşadığı iletişim problemleri veya engellerine ilişkin kodlara ait bilgiler Tablo 5'te ve Şekil 4'te gösterilmektedir.

Tablo 5. “Çalışanlarınızla yaşadığınız iletişim problemleri veya engelleri nelerdir?” sorusuna ilişkin yönetici cevapları

Kodlar	Katılımcı Sayısı
Bir Problem Yaşamadım	4
Anlayışları Zayıf	2
İş Yerinde Nasıl Davranılması Gerektiğini Bilmiyorlar	2
Eğitim Seviyeleri Düşük	1
İnsanlar Her İstediklerini Söyleyebiliyor	1

Tablo 5 incelendiğinde yöneticilerin çalışanları ile yaşadıkları iletişim problemleri veya engellerinin 5 kod altında toplandığı görülmektedir. En çok ifade edilen kodun ise bir problem yaşamadım şeklinde olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin çalışanları ile yaşadığı iletişim problemleri ve engellerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 4'te gösterilmektedir.



Şekil 3. Yöneticilerin çalışanları ile yaşadığı iletişim problemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli

Yönetim sürecinin en önemli belirleyicilerinden birisinin iletişim süreci olması, yöneticiler açısından bu sürecin önündeki engellerin tespit edilmesi bu sürecin sağlıklı bir şekilde başlatılması ve sürdürülmesi kilit bir ol oynamaktadır. Yöneticilerin çalışanlarla yaşadığı iletişim problemleri ve engellerine ilişkin soruya verdiği cevaplardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

K1: *Bilinç konusunda problemler yaşıyoruz. Eğitim seviyesi çok düşük olduğu için anlayışları zayıf oluyor.*

K2: *Bu güne kadar bir problem yaşamadım.*

K3: *Herhangi bir problem yaşadığımı düşünmüyorum.*

K4: *Genellikle iş yerindeki davranışlarda problem yaşıyoruz.*

K6: *Yaşadığımız problemler genellikle iş dışı yaşam ile ilgili. İşle ilgili bir problem yaşamıyorum. O nedenle de çözerken zorluk yaşıyoruz.*

K7: *Genellikle iş yeri davranışları ile ilgili problem yaşıyoruz. Bu da iletişime yansıyor.*

K10: *Kısmi olarak bazı problemler yaşıyoruz. Bizi anlamakta zorluk çekiyorlar*

Örgütsel iletişim örgüt içi ve örgüt dışı birçok faktörden etkilenebilen bir süreci ifade etmektedir. Bu sürecin başarısı için örgütsel iletişimin önündeki engellerin doğru tespit edilmesi ve bunlara yönelik çözümlerin başarılı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Örgütsel iletişimin önündeki engelleri kişisel engeller, fiziksel ve teknik engeller, dil engelleri, statüden kaynaklı engeller, zaman engeli ve sosyo-kültürel ve psikolojik engeller olarak sıralamak mümkündür (Karaçor ve Şahin, 2004). Bulgular incelendiğinde iletişim sürecinde karşılaşılan problemlerin genellikle sosyo-kültürel farklılıklardan kaynaklandığı ve çalışan kaynaklı olarak algılandığı görülmektedir. Bazı yöneticiler (K2, K3, K5 ve K9) herhangi bir problem yaşamadığını belirtse de yöneticilerin genellikle çalışanların iş yeri davranış standartlarına uymamasından şikâyetçi oldukları ve bunu bir iletişim problemi olarak algıladıkları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla çalışanların mesai saatlerine uyması, mola sürelerine riayet etmesi gibi bir takım davranış standartlarına uymaları durumunda herhangi bir iletişim probleminin olmadığı varsayımı yöneticiler açısından doğru kabul edilmektedir. Oysaki yöneticinin planlama ve organizasyon süreçlerinde, liderlik süreçlerinde, koordinasyon ve kontrol süreçlerinde iletişimi etkin bir şekilde kullanması ile yönetim süreci başarıya ulaşabilir. Bu nedenle planlama sürecinde, iş bölümü ve görev dağılımı yapılırken, birimler arasında koordinasyon oluştururken ve süreçlerin etkin bir şekilde yerine getirilip getirilmediği kontrol edilirken sürekli olarak çalışanlarla iletişim halinde olmak ve kararlara katılımlarını sağlamak, çalışanların motivasyonlarını ve iş tatminini arttırarak (Karaman ve Altunoğlu, 2007) daha verimli çalışmalarını sağlayacaktır.

Çalışanlardan kaynaklanan iletişim problemleri

Çalışanlardan kaynaklanan iletişim problemlerine ilişkin kodlara ait bilgiler Tablo 6'da ve Şekil 5'te yer almaktadır.

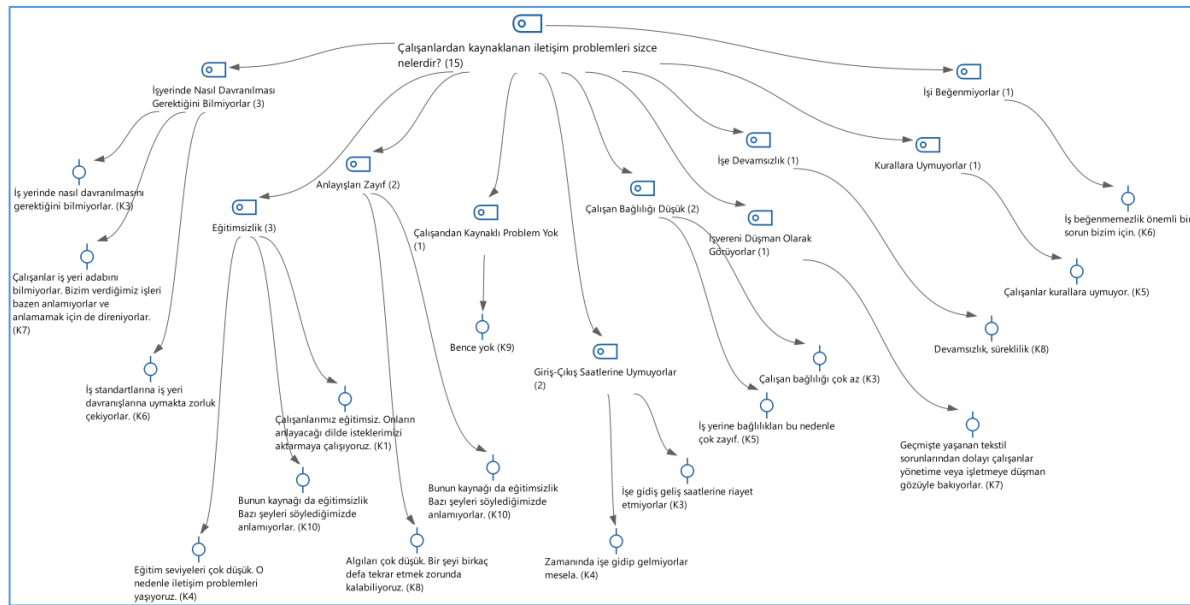
Tablo 6. “Çalışanlardan kaynaklanan iletişim problemleri sizce nelerdir?” sorusuna ilişkin yönetici cevapları

Kodlar	Katılımcı Sayısı
İşyerinde Nasıl Davranılması Gerekliğini Bilmiyorlar	3
Giriş-Çıkış Saatlerine Uymuyorlar	2
Çalışan Bağlılığı Düşük	2
Eğitimsizlik	2

Anlayışları Zayıf	2
Çok Rapor Alıyorlar	1
Sorumlu Davranmıyorlar	1
Sadece Ekonomik Kaygı ile Hareket Ediyorlar	1
Sadece Günü Kurtarmaya Çalışıyorlar	1
Kurallara Uymuyorlar	1
İşi Beğenmiyorlar	1
İşvereni Düşman Olarak Görüyorlar	1
İşe Devamsızlık	1
Talep ve Beklentilere Cevap Alamama	1
Çalışandan Kaynaklı Problem Yok	1

Çalışanlardan kaynaklı iletişim problemlerine ilişkin yönetici görüşlerini içeren Tablo 6'daki veriler incelendiğinde bu görüşlerin 15 kod altında toplandığı görülmektedir. Bunlardan en çok ifade edilenlerden bazıları iş yerinde nasıl davranılması gerektiğini bilmiyorlar, giriş çıkış saatlerine uymuyorlar, çalışan bağlılığı düşük, eğitimsizlik, anlayışları zayıf şeklinde ortaya çıkmıştır.

Yöneticilere göre çalışanlardan kaynaklı iletişim problemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 5'te gösterilmektedir.



Şekil 4. Yöneticilere göre çalışanlardan kaynaklı iletişim problemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli

İletişim sürecinde çalışan kaynaklı problemlere ilişkin yöneticilerin görüşleri aşağıda belirtilmektedir.

K1: Çalışanlarımız eğitimsiz. Onların anlayacağı dilde isteklerimizi aktarmaya çalışıyoruz.

K2: Çalışanlar farklı işletmelerde iş imkânı bulabildikleri için talep ve beklentilerimize cevap alamıyoruz. Verimlilik düştüğünde biz birebir devreye giriyoruz. Personel kendisine değer verildiğini görünce daha verimli oluyor. Gerektiğinde iş dışı yaşantılarında onlara destek oluyoruz. Gerekirse avukatlarını bile biz tutabiliyoruz.

K3: Çalışan bağlılığı çok az. İş yerinde nasıl davranılmasını gerektiğini bilmiyorlar. İşe gidiş geliş saatlerine riayet etmiyorlar. Gereksiz yere çok rapor alıyorlar.

K4: Eğitim seviyeleri çok düşük. O nedenle iletişim problemleri yaşıyoruz. Sorumlu davranmıyorlar. Zamanında işe gidip gelmiyorlar mesela.

K5: İşe bir sanat olarak bakmıyorlar. Sadece ekonomik kaygı taşıyorlar. Sadece günü kurtarmaya çalışıyorlar. İş yerine bağlılıkları bu nedenle çok zayıf. Uyardığımız zaman yüzümüze gülip geçiyorlar. Geçmişten gelen bir alışkanlık var ve bu davranışlar ondan kaynaklanıyor olabilir. Çalışanlar kurallara uymuyor. Çünkü istedikleri zaman başka işletmeye hemen geçebiliyorlar.

K6: İş standartlarına iş yeri davranışlarına uymakta zorluk çekiyorlar. İş beğenmezlik önemli bir sorun bizim için.

K7: Çalışanlar iş yeri adabını bilmiyorlar. Bizim verdiğimiz işleri bazen anlamıyorlar ve anlamamak için de direniyorlar. Geçmişte yaşanan tekstil sorunlarından dolayı çalışanlar yönetime veya işletmeye düşman gözüyle bakıyorlar.

K8: Devamsızlık, süreklilik ve verimsizlik. Alguları çok düşük. Bir şeyi birkaç defa tekrar etmek zorunda kalabiliyoruz.

K9: Bence çalışan kaynaklı bir problem yok.

K10: Bunun kaynağı da eğitimsizlik Bazı şeyleri söylediğimizde anlamıyorlar.

İletişim sürecinde yaşanan problemlerde çalışanlardan kaynaklı sorunlara ilişkin yönetici algıları incelendiğinde sorunların başında çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması, iş yeri davranış standartlarına uyma oranlarının düşük olması ve kolay iş bulma imkânlarına sahip olmaları nedeniyle örgütsel bağlılıklarının zayıf olması gelmektedir. Bu da yöneticiler tarafından iletilen isteklerin ya anlaşılmasına, ya yanlış anlaşılmasına ya da yerine getirilmemesine neden olmakta ve yönetim sürecini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla iletişim sürecindeki çalışan kaynaklı engellerin, kişilik özelliklerden, sosyo-kültürel farklılıklardan ve örgütsel bağlılık düzeyinden kaynaklanan engeller şeklinde öne çıktığı söylenebilir.

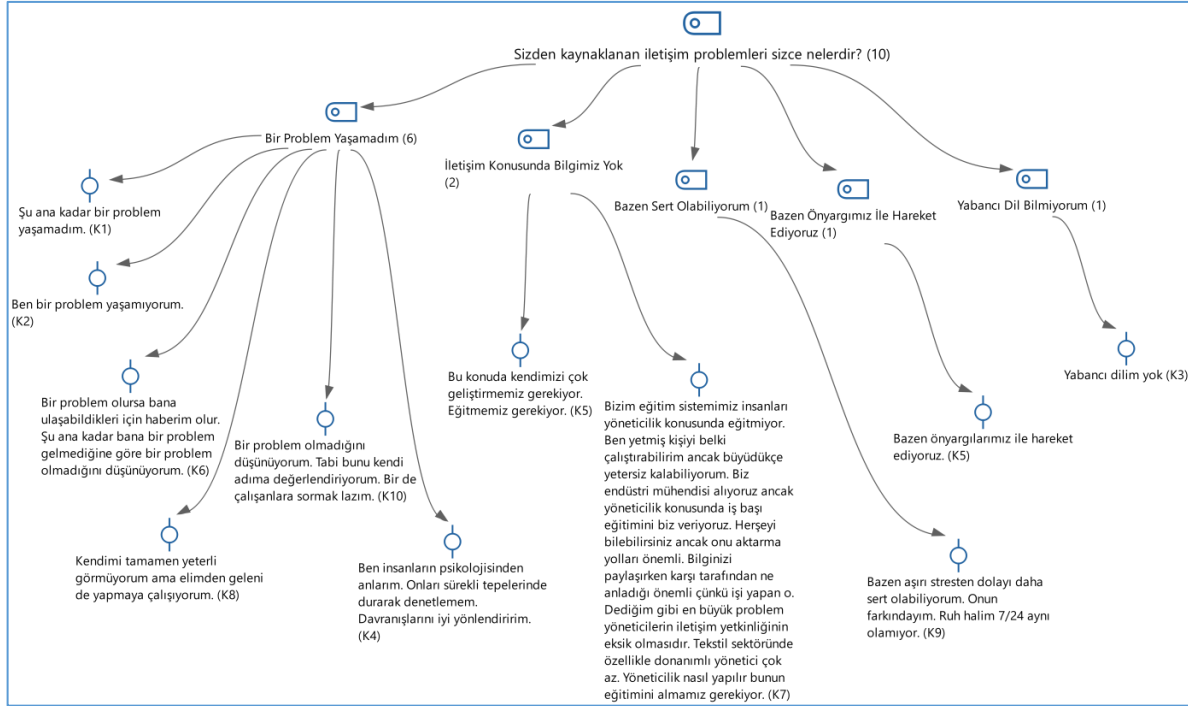
Yöneticilerden kaynaklanan iletişim problemleri

Yöneticilerden kaynaklanan iletişim problemlerine ilişkin kodlara ait bilgiler Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. “Sizden kaynaklanan iletişim problemleri sizce nelerdir?” sorusuna ilişkin yönetici cevapları.

Kodlar	Katılımcı Sayısı
Bir Problem Yaşamadım	6
İletişim Konusunda Bilgimiz Yok	2
Bazen Önyargımız ile Hareket Ediyoruz	1
Yabancı Dil Bilmiyorum	1
Bazen Sert Olabiliyorum	1

Yöneticilere göre kendilerinden kaynaklı iletişim problemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 6’da gösterilmiştir.



Şekil 5. Yöneticilere göre kendilerinden kaynaklı iletişim problemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli

Yöneticilerin iletişim sürecinde kendilerinden kaynaklı iletişim problemlerine ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmektedir.

K1: Şu ana kadar bir problem yaşamadım.

K2: Ben bir problem yaşamıyorum.

K3: Yabancı dilim yok. Onun dışında bir problem yaşamıyorum. Herkes ile iletişim kurabilirim. Bizim işimiz iletişim En alt seviyeden en üst seviyeye kadar herkes iletişim gerekli.

K4: Ben insanların psikolojisinden anlarım. Onları sürekli tepelerinde durarak denetlemem. Davranışlarını iyi yönlendiririm.

K5: Eksiklerimiz olduğunu düşünüyorum. Bazen önyargılarımız ile hareket ediyoruz. Bu konuda kendimizi çok geliştirmemiz gerekiyor. Eğitmemiz gerekiyor.

K6: Bir problem olursa bana ulaşabildikleri için haberim olur. Şu ana kadar bana bir problem gelmediğine göre bir problem olmadığını düşünüyorum.

K7: Bizim eğitim sistemimiz insanları yöneticilik konusunda eğitmiyor. Ben yetmiş kişiyi belki çalıştırabilirim ancak büyüdükçe yetersiz kalabiliyorum. Biz endüstri mühendisi alıyoruz ancak yöneticilik konusunda iş başı eğitimini biz veriyoruz. Her şeyi bilebilirsiniz ancak onu aktarma yolları önemli. Bilginizi paylaşırsanız karşı tarafından ne anladığı önemli çünkü iş yapan o. Dediğim gibi en büyük problem yöneticilerin iletişim yetkinliğinin eksik olmasıdır. Tekstil sektöründe özellikle donanımlı yönetici çok az. Yöneticilik nasıl yapılır bunun eğitimini almamız gerekiyor.

K8: Kendimi tamamen yeterli görmüyorum ama elimden geleni de yapmaya çalışıyorum.

K9: Bazen aşırı stresten dolayı daha sert olabiliyorum. Onun farkındayım. Ruh halim 7/24 aynı olamıyor. Hammadde alırken farklı bir dil dışarıda farklı bir dil kullanmalıyız. Dolayısıyla iyi bir yöneticinin bu iletişime hâkim olması gerekiyor.

K10: *Bir problem olmadığını düşünüyorum. Tabii bunu kendi adıma değerlendiriyorum. Bir de çalışanlara sormak lazım.*

Bulgular incelendiğinde yöneticilerden K1, K2, K3, K4, K6, K10 iletişim sürecinde kendilerinden kaynaklı bir problem olmadığını düşünürken, K5, K7, K8, K9 ise iletişim konusunda eksikliklerinin olduğunu belirtmişlerdir. İşletme, bireylerin bir arada çalıştığı bir yapı olduğu için, işletmenin başarılı olması, çalışanların bir birileri ile bütünleşmeleri ve paylaşılmış hedeflere ulaşmak amacıyla birlikte çalışabilmeleri için etkili bir iletişim kilit bir rol oynamaktadır (Blazenaite, 2012). Bu nedenle yöneticiler, iletişim sürecinde toplantılar, yüz yüze görüşmeler, telefon ve e posta gibi birçok yöntemle çalışanları ile iletişim kurarlar. İşletme başarısı, aynı zamanda paylaşılmış ortak hedefler için çaba gösteren çalışanlar ve bu çalışanların bir birileri ile uyumlu olmasını anlamına geldiği için, yöneticilerin iletişim sürecinde çeşitli iletişim araçlarını kullanarak sorunlar ile karşılaşmadan önce iletişimi proaktif bir yönetim acarı olarak kullanmaları gerekmektedir.

İletişim Sürecindeki Problemleri Tespit Etme ve Çözüm Yolları

Bu tema altında iletişim sürecindeki problemleri tespit etme ve iletişim problemlerinin çözüm yolları olmak üzere iki kategorideki kodlara ilişkin analizler yer almaktadır.

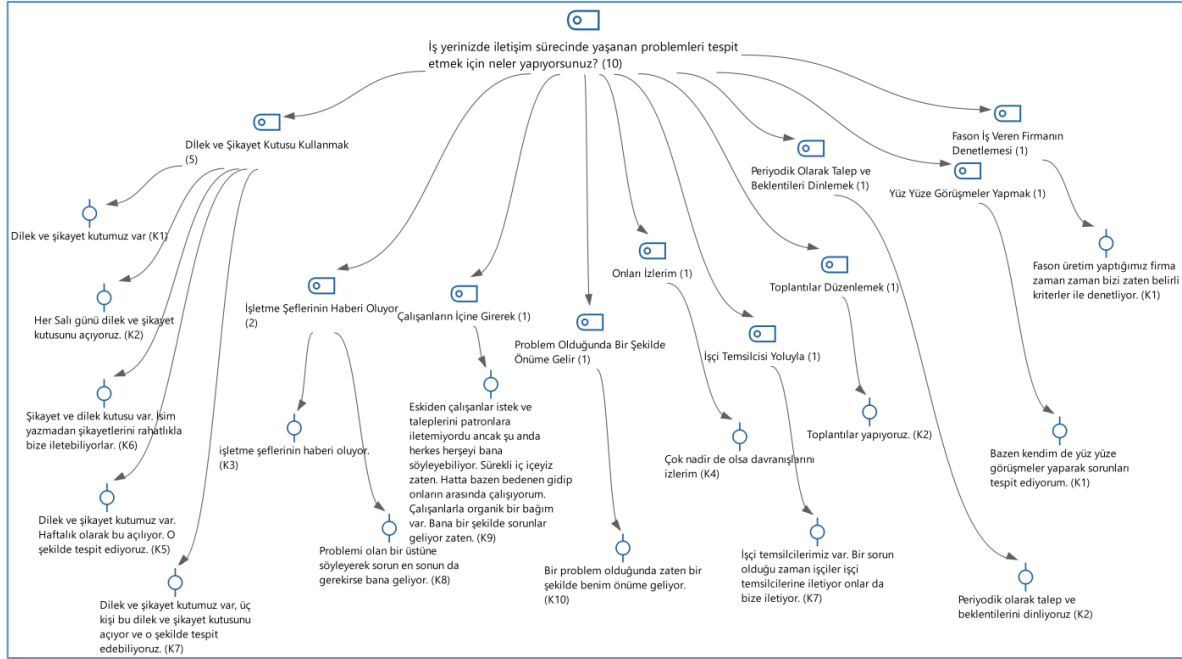
İletişim sürecindeki problemleri tespit etme yöntemleri

Yöneticilerin iletişim sürecinde karşılaştıkları problemleri tespit etme yöntemlerine ilişkin bilgiler Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. *“İş yerinizde iletişim sürecinde yaşanan problemleri tespit etmek için neler yapıyorsunuz?” sorusuna ilişkin yönetici cevapları*

Kodlar	Katılımcı Sayısı
Dilek ve Şikâyet Kutusu Kullanmak	5
İşletme Şeflerinin Haberi Oluyor	2
Toplantılar Düzenlemek	1
Fason İş Veren Firmanın Denetlemesi	1
Yüz Yüze Görüşmeler Yapmak	1
Periyodik Olarak Talep ve Beklentileri Dinlemek	1
Onları İzlerim	1
İşçi Temsilcisi Yoluyla	1
Çalışanların İçine Girerek	1
Problem Olduğunda Bir Şekilde Önüme Gelir	1

Yöneticilerin iletişim problemlerini tespit etme yöntemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 7’de gösterilmiştir.



Şekil 6. Yöneticilerin iletişim sürecindeki problemleri tespit etme yöntemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli

Aşağıda katılımcıların iletişim sürecinde problemleri tespit etmek için kullandıkları yöntemlere ilişkin cevapları verilmektedir.

K1: Dilek ve şikâyet kutumuz var ve onaylı firma olduğumuz için bunu yapmak zorundayız. Fason üretim yaptığımız firma zaman zaman bizi zaten belirli kriterler ile denetliyor. Bazen kendim de yüz yüze görüşmeler yaparak sorunları tespit ediyorum.

K2: Toplantılar yapıyoruz. Periyodik olarak talep ve beklentilerini dinliyoruz. Her Salı günü dilek ve şikâyet kutusunu açıyoruz. Bir sorun varsa onu ele alıyoruz.

K3: Bir problem olduğu zaman önce işletme şeflerinin haberi oluyor. En son bizim önümüze geliyor. Önce problemi anlamaya çalışıyorum. İş dışı sorun olursa da destek oluyoruz. Gerekirse ailesiyle de iletişime geçiyoruz.

K4: Çok nadir de olsa davranışlarını izlerim. Ustabaşı kimse onlarla görüşürüm. Ustabaşı çözemezse ben çözerim.

K5: Aşlında çalışan bir problem yaşarsa bir şekilde tepkisini gösteriyor. Dilek ve şikâyet kutumuz var. Haftalık olarak bu açılıyor. O şekilde tespit ediyoruz.

K6: Şikâyet ve dilek kutusu var. İsim yazmadan şikâyetlerini rahatlıkla bize iletebiliyorlar.

K7: Kalite güvence birimimiz var İK birimimiz var onlar sorunları tespit ediyorlar. İnsanların bir birine hitap şekline kadar onlar takip ediyor. İşçi temsilcilerimiz var. Bir sorun olduğu zaman işçiler işçi temsilcilerine iletiyor onlar da bize iletiyor. Dilek ve şikâyet kutumuz var, üç kişi bu dilek ve şikâyet kutusunu açıyor ve o şekilde tespit edebiliyoruz.

K8: Bantlarda bir problem olduğunda acil olarak aksiyon alıyorum. Problemi olan bir üstüne söyleyerek sorun en sonun da gerekirse bana geliyor.

K9: Eskiden çalışanlar istek ve taleplerini patronlara iletmiyordu ancak şu anda herkes herşeyi bana söyleyebiliyor. Sürekli iç içeyiz zaten. Hatta bazen bedenen gidip onların arasında çalışıyorum. Çalışanlarla organik bir bağım var. Bana bir şekilde sorunlar geliyor zaten.

K10: Bir problem olduğunda zaten bir şekilde benim önüme geliyor.

Bulgular incelendiğinde K1, K5, K6 ve K7'nin çalışanların iş yaşamında karşılaştığı problemlerin tespiti için iş yerinde dilek ve şikâyet kutusu uygulamasına başvurdukları, K3, K4, K8 ve K10'un ise problemler belirli bir hiyerarşiyi geçtikten sonra problemi ele aldıkları, K9'un ise çalışanlar ile doğrudan temas yoluyla problemleri tespit ettiği görülmektedir. Ek olarak K2 zaman toplantılar yaparak da problemleri tespit ettiğini belirtirken, K7 ise diğerlerinden farklı olarak bir çalışan temsilcisi yoluyla da problemlerin tespitini yaptıklarını belirtmiştir.

Bir işletmede açık iletişimi güvence altına alma yoluyla bilginin serbestçe dolaşımını sağlamak, açık ve uygulanabilir bir kurumsal iletişim sistemi kurmak birçok kurumsal faydayı beraberinde getirmektedir (Blazenaite, 2012). Dolayısıyla, yöneticilerin çalışan sesine önem vermesi, onları dinlemesi, dinlediğini hissettirmesi kurumsal performansın artırılması ve sürekliliğinin sağlanması açısından yöneticilerin sahip olması gereken önemli bir beceri olarak nitelendirilebilir.

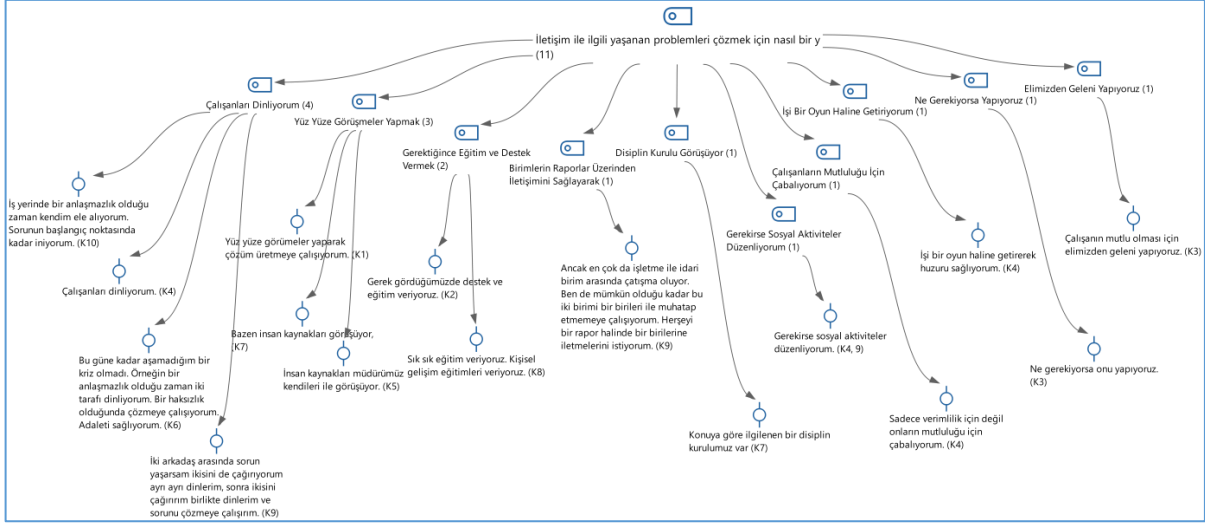
İletişim problemlerinin çözüm yolları

Yöneticilerin iletişim sürecinde karşılaştıkları problemlerini nasıl çözdüklerine ilişkin bilgiler Tablo 9'da gösterilmektedir

Tablo 9. "İletişim ile ilgili yaşanan problemleri çözmek için nasıl bir yol izliyorsunuz?" sorusuna ilişkin yönetici cevapları.

Kodlar	Katılımcı Sayısı
Çalışanları Dinliyorum	4
Yüz Yüze Görüşmeler Yapmak	2
Gerektiğince Eğitim ve Destek Vermek	2
Gerekli Uyarıları Yapmak	1
Ne Gerekliyorsa Yapıyoruz	1
Elimizden Geleni Yapıyoruz	1
Çalışanların Mutluluğu İçin Çaba Yorum	1
İş Bir Oyun Haline Getiriyorum	1
Gerekirse Sosyal Aktiviteler Düzenliyorum	1
İK Birimi Çalışanlarla Görüşüyor	1
Disiplin Kurulu Görüşüyor	1
Birimlerin Raporlar Üzerinden İletişimini Sağlayarak	1

Yöneticilerin karşılaşılan iletişim problemlerini çözmeye yöntemlerine ilişkin hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 8'de gösterilmiştir.



Şekil 7. Yöneticilerin iletişim sürecinde yaşanan problemleri çözmek için kullandığı yöntemlere ilişkin hiyerarşik kod-Alt kod modeli

İletişim sürecinde tespit edilen problemlerin nasıl çözüme kavuşturulduğu ile ilgili olarak yöneticilerin görüşleri aşağıda gösterilmektedir.

K1: Yüz yüze görüşmeler yaparak çözüm üretmeye çalışıyorum.

K2: Öncelikle gerekli uyarıyı yapıyoruz. Gerek gördüğümüzde destek ve eğitim veriyoruz.

K3: Çalışanın mutlu olması için elimizden geleni yapıyoruz. Ne gerekliyse onu yapıyoruz.

K4: Çalışanları dinliyorum. Onları mutlu ediyorum. Sadece verimlilik için değil onların mutluluğu için çabalıyorum. İş bir oyun haline getirerek huzuru sağlıyorum. Mesela hedefleri tutturmak için gerekirse sosyal aktiviteler düzenliyorum.

K5: İnsan kaynakları müdürümüz kendileri ile görüşüyor.

K6: Bugüne kadar aşamadığım bir kriz olmadı. Örneğin bir anlaşmazlık olduğu zaman iki tarafı dinliyorum. Bir haksızlık olduğunda çözmeye çalışıyorum. Adaleti sağlıyorum.

K7: Bazen insan kaynakları görüşüyor, ayrıca konuya göre ilgilenen bir disiplin kurulumuz var. O şekilde çözmeye çalışıyoruz.

K8: Sık sık eğitim veriyoruz. Kişisel gelişim eğitimleri veriyoruz.

K9: İki arkadaş arasında sorun yaşarsam ikisini de çağırıyorum ayrı ayrı dinlerim, sonra ikisini çağırırım birlikte dinlerim ve sorunu çözmeye çalışırım. Ancak en çok da işletme ile idari birim arasında çatışma oluyor. Ben de mümkün olduğu kadar bu iki birimi bir birileri ile muhatap etmemeye çalışıyorum. Her şeyi bir rapor halinde bir birilerine iletmelerini istiyorum.

K10: İş yerinde bir anlaşmazlık olduğu zaman kendim ele alıyorum. Sorunun başlangıç noktasında kadar iniyorum.

İletişim sürecinde yaşanan problemlerin çözümüne ilişkin yöneticilerin kullandıkları yöntemlere ilişkin bulgular incelendiğinde genel olarak problem yaşayan taraflar ile yöneticilerin yüz yüze görüşerek sorunu ele alıp sorunu çözmeye çalıştıkları görülmektedir. Bazı yöneticilerin ise sorunların çözüme kavuşturulması için veya sorunların ortaya çıkmaması için kişisel gelişim eğitimleri verdikleri görülmektedir (K2, K8). Etkili bir iletişim sadece çalışan ve yönetici arasında etkili bir kanal oluşturmanın yanında, örgütsel performansın dolaylı olarak artırılması için gerekli olan bir süreci de ifade etmektedir

(Yıldırım, 2014). Dolayısıyla etkili bir iletişim süreci, örgütsel performansın etkili olabilmesinden bahsedebilmenin ön koşulu olarak da nitelendirilebilir.

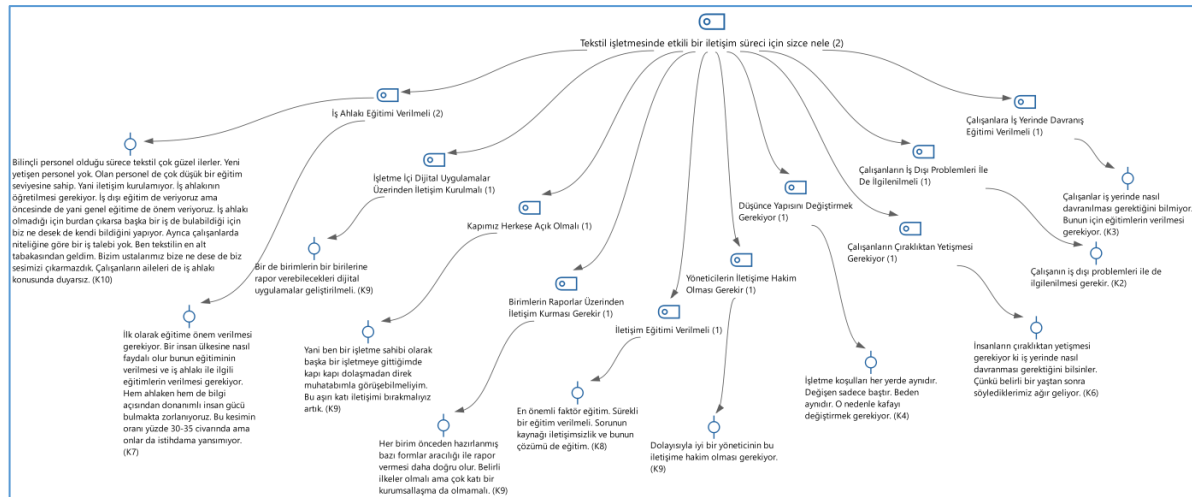
Etkili Bir İletişim Süreci İçin Yapılması Gerekenler

Bu tema altında ise tekstil sektörü özelinde daha etkili bir iletişim süreci için yöneticilerin önerilerine yer verilmektedir. Tekstil işletmesinde etkili bir iletişim sürecin için yapılması gerekenlere ilişkin yönetici önerileri Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. “Tekstil işletmesinde etkili bir iletişim süreci için sizce neler yapılmalıdır?” sorusuna ilişkin yönetici görüşleri.

Kodlar	Katılımcı Sayısı
İş Ahlakı Eğitimi Verilmeli	2
Çalışanların İş Dışı Problemleri ile De İlgilenilmeli	1
Bağımsız Bir Denetim Süreci Gerekli	1
Uzun Süreli İstihdam Olmalı	1
Düşünce Yapısını Değiştirmek Gerekli	1
Çalışanların Çıraklıktan Yetiştirilmesi Gerekli	1
Çalışanlara İş Yeri Davranış Eğitimi Verilmeli	1
İletişim Eğitimi Verilmeli	1
Yöneticilerin İletişime Hâkim Olması Gerekli	1
Birimlerin Raporlar Üzerinden İletişim Kurması Gerekli	1
Kapımız Herkese Açık Olmalı	1
İşletme İçi Dijital Uygulamalar Üzerinden İletişim Kurulmalı	1

Tekstil işletmesinde etkili bir iletişim süreci için sizce neler yapılmalıdır?” sorusuna ilişkin yönetici görüşlerine ait hiyerarşik kod-alt kod modeli Şekil 9’da gösterilmektedir.



Şekil 8. Tekstil sektörü açısından etkili bir iletişim süreci için yapılması gerekenlere ilişkin yönetici görüşlerine ait hiyerarşik kod-alt kod modeli

Yöneticilerin kendi gözlem ve tecrübelerinden yola çıkarak tekstil sektörü açısından etkili bir iletişim süreci için yapılması gerekenlere ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmektedir.

K1: Uzun süreli bir iş istihdamı gerekli.

K2: Bağımsız bir denetim süreci gerekli. Çalışanların ihtiyaç ve beklentileri en güzel bu şekilde karşılanabilir. Çalışanın iş dışı problemleri ile de ilgilenilmesi gerekir.

K3: Çalışanlar iş yerinde nasıl davranılması gerektiğini bilmiyor. Bunun için eğitimlerin verilmesi gerekiyor.

K4: İşletme koşulları her yerde aynıdır. Değişen sadece baştır. Beden aynıdır. O nedenle kafayı değiştirmek gerekiyor.

K5: Aslında problem biz ulaşmadan çözülmesi gerekiyor. İsteklerini bize iletirlerse zaten bir şekilde çözülüyor.

K6: İnsanların çıraklıktan yetişmesi gerekiyor ki iş yerinde nasıl davranması gerektiğini bilsinler. Çünkü belirli bir yaştan sonra söylediklerimiz ağır geliyor.

K7: İlk olarak eğitime önem verilmesi gerekiyor. Bir insan ülkesine nasıl faydalı olur bunun eğitiminin verilmesi ve iş ahlakı ile ilgili eğitimlerin verilmesi gerekiyor. Hem ahlaken hem de bilgi açısından donanımlı insan gücü bulmakta zorlanıyoruz. Bu kesimin oranı yüzde 30-35 civarında ama onlar da istihdama yansımıyor.

K8: En önemli faktör eğitim. Sürekli bir eğitim verilmeli. Sorunun kaynağı iletişimsizlik ve bunun çözümü de eğitim.

K9: Hammadde alırken farklı bir dil dışarıda farklı bir dil kullanmalıyız. Dolayısıyla iyi bir yöneticinin bu iletişime hâkim olması gerekiyor. Kobilere iş yeri sahibi ve yönetici genellikle aynı olduğu için bütün iletişim sürecini o yönetiyor. Ama yeterli olmuyor. İletişimi kuramadığımız zaman satış bile yapamıyoruz. Her birim önceden hazırlanmış bazı formlar aracılığı ile rapor vermesi daha doğru olur. Belirli ilkeler olmalı ama çok katı bir kurumsallaşma da olmamalı. Yani ben bir işletme sahibi olarak başka bir işletmeye gittiğimde kapı kapı dolaşmadan direk muhatabımla görüşebilmeliyim. Bu aşırı katı iletişimi bırakmalıyız artık. Bir de birimlerin bir birilerine rapor verebilecekleri dijital uygulamalar geliştirilmeli.

K10: Bilinçli personel olduğu sürece tekstil çok güzel ilerler. Yeni yetişen personel yok. Olan personel de çok düşük bir eğitim seviyesine sahip. Yani iletişim kurulamıyor. İş ahlakının öğretilmesi gerekiyor. İş dışı eğitim de veriyoruz ama öncesinde de yani genel eğitime de önem veriyoruz. İş ahlakı olmadığı için buradan çıkarsa başka bir iş de bulabildiği için biz ne desek de kendi bildiğini yapıyor. Ayrıca çalışanlarda niteliğine göre bir iş talebi yok. Ben tekstilin en alt tabakasından geldim. Bizim ustalarımız bize ne dese de biz sesimizi çıkarmazdık. Çalışanların aileleri de iş ahlakı konusunda duyarsız.

Bulgular incelendiğinde tekstil sektörü açısından katılımcıların karşılaştığı en büyük problemlerin başında iş yeri davranış normları ile çalışan davranışları arasındaki farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların zaman zaman iletişim sürecinde anlaşmazlıkları beraberinde getirdiği görülmektedir. Bazı katılımcılar bu aradaki farkın kapatılması için çalışanların eğitilmesini önerirken (K3, K7, K8, K10), K2 bağımsız denetimler ile çalışan istek ve beklentilerinin tespit edilmesi ve çözüme kavuşturulması gerektiğini belirtmiştir. K4 ise tekstil sektörü açısından genel olarak çalışma koşullarının aynı olduğunu bu nedenle çalışma yaşamı ile ilgili olarak çalışanların bakış açılarını değiştirmesi gerektiğini belirtmiştir. K6 ise etkili bir iletişim süreci için tekstil sektöründe çıraklıktan yetişmenin önemine vurgu yaparken, K9 diğerlerinden farklı olarak birimler arası bir çatışma yaşanmaması için bütün birimlerin yazılı formlar ile bir birileri ile iletişim kurmasının iletişim sürecindeki problemleri azaltacağını belirtmektedir. Bunun için ise bütün birimlerin talep ve istek formlarını bir birilerine iletebilecekleri bir yazılımın daha faydalı olacağını vurgulamıştır.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın temel amacı tekstil sektöründe yöneticilik yapanlar ile çalışanlar arasındaki iletişim sürecinde karşılaştığı problemleri ve yöneticilerin bu süreci nasıl yönettiklerini tespit etmektir. Bu amaçla Adıyaman Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil firmalarının yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra yarı yapılandırılmış form aracılığı ile toplanan veriler içerik analizine tabi tutulmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, yöneticilerin büyük bir bölümü tekstil sektörü açısından iletişimin önemli bir süreci ifade ettiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca yöneticilerin kendilerini ulaşılabilir olarak algıladıkları ve bu açıdan açık kapı politikasını benimsedikleri görülmektedir. Bu sonuç Summak (2016) tarafından farklı sektörlerde gerçekleştirilen çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Söz konusu çalışmada işletmede iş ile ilgili konu ya da sorunun en yetkili kişiye kolaylıkla iletilebilmesi KOBİ'ler tarafından en sık yerine getirilen uygulama olarak ifade edilmektedir. Çalışan ve yöneticiler arasındaki iletişim sürecinin açık bir şekilde ilerletilmesi iş yerindeki ikili ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunmasına ek olarak, dostça bir çalışma ortamının da katkısı ile çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerini de sağlamaktadır (Mitrofan ve Bulborea, 2013). Bu açıdan değerlendirildiğinde iş yerinde yöneticinin ulaşılabilir olması ve çalışan sesine samimi bir biçimde kulak vermesi etkili bir iletişim sürecinin yürütülmesini sağlayarak çalışanın kendilerini daha değerli hissetmelerine katkı sağlayabilir.

Yöneticilerin çalışanlar ile iletişim kurma düzeylerine ilişkin algıları incelendiğinde yöneticilerin büyük çoğunluğu, çalışanlarla iletişim düzeylerinin yeterli olduğunu düşündüğü görülmektedir. Bu sonuçlar Bakan ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları ile kısmen paralellik göstermektedir. Adı geçen çalışmada başta tekstil olmak üzere farklı sektörlerdeki iletişim tarzları ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre en yüksek ortalama puana sahip olan iletişim tarzının çalışanlarla ilgilenmek, rahatlıkla çalışanlarla ilişki kurabilmek ve önemli kararlar hakkında çalışanlarına söz hakkı tanımak ile ilişkilendirilen pozitif ilişki iletişimi olduğu görülmüştür. Ancak mevcut çalışmada yöneticilerin iletişim kurma düzeyini sadece reaktif bir süreç olarak algıladığı, dolayısıyla iletişim sürecine sadece sorunların tespiti için bir araç olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Oysaki bir işletmenin doğru bir şekilde yönlendirilebilmesi ancak etkin bir iletişim süreci ile mümkün hale gelmektedir. Çünkü uygun bilgi ve planlama olmadan işletmenin amaca yönelik kararlar alabilmesi zorlaşabilmektedir (Sadıa vd., 2016). Bu nedenle yöneticilerin iletişim sürecini hem reaktif hem de proaktif bir bakış açısı ile ele almaları, aynı zamanda iletişimi başlatan taraf olmaları ve amaçlarına yönelik kararlar alırken çalışanlar ile kurdukları bu çift yönlü iletişim sürecinde edindiği bilgileri de kullanması kurumsal performansın artırılması açısından önemlidir.

Tekstil sektörü açısından çalışanların sosyo-kültürel seviyelerinin düşük olması ve bu nedenle mesai saatlerine uyma, yıllık izin dışında sadece gerektiğinde izin isteme, gerekli durumlarda fazla mesaiye kalma gibi iş davranış standartlarına uymama, iletişim sürecinde yöneticilerin algıladığı çalışan kaynaklı problemlerin başında gelmektedir. Bu sonuçlar Sarı ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan ve tekstil sektörünü de kapsayan araştırma bulgularını kısmen destekler niteliktedir. Adı geçen çalışmada iş güvenliği uzmanları ile çalışanlar arasındaki iletişim problemleri incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre çalışanların iş güvenliği uzmanının aktardığı bilgilere uymaması, uyarıların dikkate alınmaması bu iletişim sürecindeki problemlerden bazılarıdır. Farklı bir sektörde yapılan başka bir çalışmada da bilgisizlik ve eğitim eksikliği, sorunlara karşı ilgisizlik gibi sorunlar iletişim

sürecinde karşılaşılan problemler arasında görülmüştür (Karaçor ve Şahin, 2004). Mevcut çalışmada yöneticilerin bazıları iletişim sürecinde kendilerinden kaynaklı bir problem olmadığını, bazılarının ise iletişim becerisi anlamında kendilerini geliştirmesi gerektiğini düşünmektedir. Yöneticilerin görevlerinden birisi de iş yerinde biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim biçimlerinin geliştirilmesine katkıda bulunacak etkili bir iletişim ortamını sağlamaktır (Jankelová ve Joniaková, 2021). Bu nedenle yöneticilerin yapması gereken, çalışanların bir birileri ile ve üstleri ile iletişimlerini geliştirebileceği bir örgütsel ortam hazırlamak ve iletişim sürecinde sadece muhatap alınan değil iletişimi başlatan taraf olmaktır.

Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgulara göre iletişim sürecinde kendilerinden kaynaklı bir problem olmadığını düşünen yöneticiler ile iletişim bağlamında eksikliklerini kabul ederek iletişim konusunda kendilerini daha çok geliştirmeleri gerektiğini düşünen yöneticilerin sayıları birbirine yakın görünmektedir. İletişim sadece sorunlar ortaya çıktıktan sonra bu sorunlardan yöneticilerin haberdar olması ile ilerletilen bir süreç olarak değerlendirilmemelidir. Özellikle rekabet ve değişimin karakteristik bir özellik haline geldiği günümüzde, işletmelerin çevresel değişimlere hızlı cevap verme yeteneğine daha fazla ihtiyaçları vardır (Blazenaite, 2012). Bu nedenle çalışanların talep, beklenti ve ihtiyaçlarını rahat bir biçimde dile getirebilecekleri, işletmenin misyon ve vizyonunun çalışanlar tarafından benimsenmesine katkıda bulunacak, işletme amaçlarının ve hedeflerinin çalışanlara etkin bir şekilde iletilebildiği ve çalışanların kararlara katılımını sağlayacak bir iletişim kültürünün ve sisteminin oluşturulması, hızlı değişim ve rekabet ile başa çıkmak ve sürekliliği hedefleyen işletmelerde yöneticinin en önemli görevleri arasında sayılabilir. Dolayısıyla işletme misyon ve vizyonunu çalışanlara duyurması, düzenli olarak çalışanlar ile görüşmeler yapması, işletme amaçlarını ve hedeflerini belirlerken çalışanların görüşlerinin alınması, çalışanların talep, beklenti ve ihtiyaçlarını iletilebilecekleri iletişim kanallarını kurarak aktif bir şekilde kullanılmasını sağlaması, çalışanların performansları ile ilgili olarak düzenli geri bildirimler sunması, çalışanların gelişime açık alanlarının tespit edilerek bu alanların geliştirilmesi için çalışanlara destek vermesi, çalışanlar ile beşeri ilişkilerini geliştirebilecek yetkinliklerini arttırması, yöneticilerin iletişim sürecinde yerine getirmesi gereken gerekliliklerden bazıları olarak sıralanabilir.

İletişim, işletmenin dış çevresi ile uyumlu bir şekilde yaşamını sürdürmesi ve işletmenin sahip olduğu iç dinamiklerinin dengeli, uyumlu ve belirli amaçlar doğrultusunda işlev görmesi için bir işletmenin sahip olması gereken temel unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bir işletmede iletişim sorunlarının varlığı aynı zamanda işletmenin iç ve dış çevresi ile etkileşiminde birtakım sorunların doğmasına yol açabilmektedir. Çünkü bir işletmenin iç ve dış çevresi ile kurduğu ilişkiler, negatif entropi ve işletmenin sürekliliği için önemli bir işleve sahiptir (Çakır, 2020). Çalışma kapsamında yöneticilerin iletişim sorunlarının tespiti ile ilgili olarak hangi yöntemleri kullandıkları hakkındaki sorulara verilen cevaplar incelendiğinde iletişimin sadece sorun tespiti yapılmak amacı ile kullanılan bir araç olarak algılandığı görülmektedir. Sorun tespiti için dilek ve şikâyet kutusu yolu ile çalışanların talep, istek ve ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve hiyerarşik basamaklara dikkat edilerek alttan üste doğru bir talep, istek, ihtiyaç ve şikâyetlerin alınması gibi yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir.

İşletmelerde iletişim sorunları genellikle iletişim engelleri olarak ele alınmaktadır. Bu engellerden kaynaklanan sorunların çözümü için öncelikle sorunun tanımlanması, sonra soruna yol açan nedenlerin bulunması, sorunun kök nedeninin anlaşılması ve soruna çözüm üretilmesi gerekmektedir. Sorunun tanımının yapılması için 5N1K tekniği, soruna yol açan nedenleri bulmak için balık kılçığı tekniği, kök sorunun tespiti için hata ağacı tekniği ve

çözüm üretme aşaması için ise karar ağacı tekniği gibi yöntemler iletişim sorunlarının tespiti ve çözümü için kullanılabilir teknikler olarak sıralanabilir (Çakır, 2020).

Katılımcıların iletişim sorunlarının çözümüne yönelik kullandıkları yöntemler incelendiğinde genellikle yüz yüze görüşme yapılarak sorunların çözüme kavuşturulmaya çalışıldığı ve zaman zaman da kişisel gelişim eğitimleri verilerek uzun vadede sorunların çözüme kavuşturulmaya çalışıldığı görülmektedir. Katılımcıların iletişim sorunlarının nasıl tespit edildiği ile ilgili soruya verdikleri yanıtlardan da anlaşılacağı üzere sorunların nedenlerinin sistematik bir şekilde araştırılmadığı, kök nedenlerinin incelenmediği görülmektedir. Ancak iletişim sorunlarının etkin bir şekilde çözülmesi ancak sorunların doğru tespit edilmesi ve kök nedenlerin doğru bir biçimde analiz edilmesi ile mümkün hale gelebilir. Örgütsel iletişim sürecindeki engeller genel olarak kişisel engeller, fiziksel ve teknik engeller, dil engelleri, statüden kaynaklı engeller, zaman engeli ve sosyo-kültürel ve psikolojik engeller olarak sınıflandırılmaktadır (Karaçor ve Şahin, 2004). Dolayısıyla katılımcıların iletişim sürecinde karşılaşılan engellerin sebeplerini anlaması ve kök nedenlerini iyi analiz etmesi sonrasında ancak etkin bir karar ağacı modeli ile çözüm üretmesi, etkili bir örgütsel iletişim süreci açısından daha olumlu bir yaklaşım olacaktır.

Tekstil sektörü bağlamında iletişim sürecinin etkin bir biçimde ilerletilebilmesine ilişkin katılımcıların önerileri incelendiğinde çalışanların iş yeri davranış normları ve kişisel gelişim bağlamında eğitilmesi, çalışanların çıraklıktan yetiştirilmesi, çatışmaları azaltmak için yazılı bir iletişim kültürünün oluşturulması, bağımsız denetimciler yoluyla çalışanların talep, beklenti ve ihtiyaçlarının belirlenmesi gibi önerilerin olduğu görülmektedir. Bu öneriler iletişim engellerinin etkisinin azaltılması veya ortadan kaldırılması açısından yararlı uygulamalar olmakla birlikte, daha önce de değinildiği gibi etkin bir sorun tanımlama süreci sonrasında çözümlerin belirlenmesi iletişim sürecinin başarısı açısından daha yararlı bir yaklaşım olacaktır.

Bütün bulgular birlikte ele alındığında tekstil sektörü açısından yöneticilerin özellikle iletişim becerisinin geliştirilmesi düzleminde daha profesyonel bir destek almasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışan kaynaklı iletişim sorunlarının örgütsel iletişim sorunlarının sadece bir yönünü temsil ettiği dolayısıyla bu sürecin ancak çalışan ve örgüt olarak çift taraflı bir çaba ile etkin bir şekilde yürütülebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Öneriler

- İletişim süreci ile ilgili yöneticilerin kendi yeterliliklerini iyi analiz etmesi ve eksikliklerini belirleyerek bu yönde profesyonel bir destek almaları önerilmektedir.
- Çalışanların duygularını, isteklerini, beklentilerini ve ihtiyaçlarını doğru bir biçimde iletebilmesi için çalışanların iletişim becerilerini arttıracak eğitimlerin düzenli bir biçimde verilmesi iletişim çatışmalarını azaltacaktır.
- Çalışanların kendi istek, beklenti, ihtiyaç ve duygularını rahat bir biçimde dile getirebileceği örgütsel bir kültürün oluşturulması ve yöneticilerin bu konuda öncülük etmesi, iş yerinde çift yönlü iletişimi mümkün kılacaktır.
- İletişim, duygu, talep, beklenti ve ihtiyaçların karşı tarafa iletilmesi, karşıdaki kişi veya grup tarafından iletilerin yeniden anlamlandırıldığı, bu anlamlandırma süreci ile ilgili geri bildirimlerin iletilmesi ve belirli bir bağlam içerisinde gerçekleşen bir süreci ifade etmektedir. Bu nedenle yöneticinin bu süreci olumsuz etkileyen engelleri ve bunların kök nedenlerini analiz ederek sorunu doğru tespit etmesi gerekir. Bunun için çalışanların istek, beklenti ve ihtiyaçlarını düzenli bir şekilde

iletebilecekleri sistemlerin kurulması önerilmektedir. Bu sistemler kullanılarak günlük, haftalık ve aylık değerlendirmeler vasıtasıyla bunların raporlanması sağlanabilir. Böylelikle elde edilen bulgulardan yola çıkarak kök nedenlerin analiz edilmesi mümkün hale gelecektir.

- Sorunların tespitinden sonra bu sorunların çözümüne yönelik önerilerin tartışıldığı bir platform kurulabilir. Burada sunulan çözüm önerilerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi yapılarak günlük, haftalık ve aylık alınabilecek aksiyonların belirlenebilir. Ancak bu aksiyonların geciktirilmemesi gerekir.
- Tespit edilen örgütsel iletişim sorunları ve çözüme yönelik alınan aksiyonların düzenli bir biçimde geribildirimlerle çalışanlara iletilmesi gerekir.

Bu öneriler doğrultusunda iletişim süreçleri yeniden tasarlanırsa çalışanlar ile yöneticiler arasında daha problemsiz bir iletişim sürecinin yaşanacağı tahmin edilmektedir.

Extended Abstract

Problems Confronted by Managers in The Communication Process: A Qualitative Research in The Context of Textile Industry

Mehmet YILDIRIM, Mustafa İsmail ERTÜRK

Introduction

Communication skills are considered an imperative competency for today's employees. Organizations desire different competencies such as interpersonal communication, critical thinking and problem solving (Matin, et al., 2010). For this reason, it can be seen as a desirable situation for organizations that managers have the same skills. Because the achievement of an organization's goals and objectives is closely related to its managers' communication skills. Although communication skill is considered as an imperative competency for organizations, there is evidence that new or current employees lack this skill (Conrad and Newberry, 2011). For this reason, it becomes more imperative to be aware of communication skills in organizations and to strengthen these skills through training.

Employees should share similar views on many issues that are critical to the organization. This will ensure the integrity of communication, and communication plays an essential role in creating such an organization. Studies show that the negative attitudes of employees towards communication are closely related to the communication skills of managers (Şener and Özan, 2018). Communication is a reflection of the revival function of an organization. Because all management processes take place through communication. Problematic behaviors are corrected through communication, information becomes productive and goals are achieved through communication. Therefore, effective communication is considered one of the most critical elements in the success of almost every manager (Alipour, 2011).

According to the December 2021 data of the Social Insurance Institution, the number of employees in the textile and ready-to-wear manufacturing sector in Turkey is 1,176,974 (<http://www.sgk.gov.tr>, accessed 14.03.2022). Approximately seven percent of the total employment is in textile and ready-made clothing manufacturing. As can be seen, the textile sector represents an economically significant sector in terms of employment. Within the

scope of this study, face-to-face interviews were made with the managers of the textile enterprises operating in Adıyaman and it was tried to determine what kind of problems the managers encountered during the communication process and what actions they took to solve these problems. This research is therefore considered useful for conducting research in the textile sector. It is also considered useful in raising awareness among managers of this sector, which accounts for a significant portion of employment.

Method

Descriptive analysis was conducted to examine the communication problems of participants with textile industry employees within the scope of the research. Content analysis was used to determine what kind of method was used to correct communication problems. The sources of these problems were investigated.

An interview list consisting of open-ended questions was used to ask the participants at the appropriate time and place determined by the researcher. Five different themes are represented in the semi-structured interview forms. While creating the themes, the questions relating to the importance of the concept of communication for the textile industry were assessed within the theme of "Importance of Communication". The questions relating to the communication skills of managers were evaluated under the theme of "Communication Skills of Managers". Questions expressing communication problems and obstacles experienced by managers and employees in the communication process were assessed under the theme of "Problems and Barriers Encountered in the Communication Process". There were questions about how managers can identify problems encountered in the communication process and find solutions to these problems. These questions were evaluated under the theme of "Identification of Problems in the Communication Process and Solutions." Finally, the questions reflecting the suggestions of managers for an effective communication process in terms of the textile industry were evaluated under the theme of "What Should Be Done for an Effective Communication Process".

The categories determined within the scope of the study are "the meaning of communication in terms of the textile sector", "How managers define themselves in terms of communication", "communication levels of managers", "communication problems and barriers encountered", "communication problems arising from employees", "communication problems arising from managers", "methods to identify communication problems", "solutions to communication problems", "things to be done for an effective communication process". Then, in line with the answers received from the participants, common concepts summarizing the statements of the participants were determined as codes.

Results and Discussion

When the findings were examined, most of the managers stated that communication represents an important process for the textile industry. In addition, it is seen that managers perceive themselves as accessible and adopt an open-door policy in this respect. This result supports the result of the study carried out by Summak (2016) in different sectors.

When the perceptions of the managers about the level of communication with the employees are examined, it is seen that the majority of the managers think that their level of communication with the employees is sufficient. These results are partially in line with the results of the study conducted by Minister et al. (2019).

In terms of the textile sector, the low socio-cultural level of the employees and therefore not complying with business behavior standards such as complying with working hours, asking for leave only when necessary, working overtime when necessary, are among the most important employee-related problems perceived by managers in the communication process. These results partially support the findings of the research conducted by Sarı et al. (2021), including the textile industry. In another study conducted in a different sector, problems such as ignorance, lack of education, and indifference to problems were seen among the problems encountered in the communication process (Karaçor and Şahin, 2004).

According to the findings, the number of managers who think that there is no problem arising from themselves in the communication process and the number of managers who accept their deficiencies in the context of communication and think that they should improve themselves in communication seem close to each other.

When methods are used by the managers regarding the detection of communication problems are examined, it is seen that communication is perceived as a tool used only to identify problems. It is seen that methods such as determining the demands, requests, and needs of the employees through the wish and complaint box and receiving the requests, needs, and complaints from the bottom to the top by paying attention to the hierarchical steps are used for problem determination.

When the methods used by the participants for the solution of communication problems are examined, it is seen that the problems are generally tried to be solved by face-to-face interviews and personal development training is provided to try to solve the problems in the long term. As can be understood from the answers given by the participants to the question about how communication problems are detected, it is seen that the causes of the problems are not systematically investigated and the root causes are not examined.

When the suggestions of the participants are examined, there are suggestions such as training the employees in the context of workplace behavior norms and personal development, training the employees through apprenticeships, creating a written communication culture to reduce conflicts, and determining the demands, expectations, and needs of the employees through independent supervisory. is seen. Although these suggestions are useful practices in terms of reducing or eliminating the impact of communication barriers, as mentioned before, identifying solutions after an effective problem-identification process will be a more useful approach for the success of the communication process.

Kaynaklar

- Akıncı, Z. Beril (1998), *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*, İletişim yayınları, İstanbul.
- Alipour, F. H. (2011). The relationship between organizational climate and communication skills of managers of the Iranian physical education organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 421-428.
- Argon, T., & Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim sürecinde yaşadıkları problemler. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 99-123.
- Baker, K.A. (2011). <http://wachum.org/eBook/1065106/commutheory3.pdf>. Erişim tarihi: 01.05.2022

- Bakan, İ., Doğan, İ. F., & Purulu, A. (2019). Örgütlerde iletişim tarzının çalışanların muhalif davranışları üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2225-2247.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. Free Press.
- Blazenaite, A. (2012). Effective organizational communication: In search of a system. *Social Sciences*, 74(4), 84-101.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). Örnekleme yöntemleri. <http://w3.balikesir.edu.tr/~msacks/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>. Erişim Tarihi: 10.05.2022.
- Conrad, D., & Newberry, R. (2011) Business communication skills: Attitudes of human resource managers versus business educators. *American Communication Journal*, 13(1), 4-23.
- Çakır, M. (2020). Örgütlerde iletişim sorunlarının saptanması ve çözümü için kullanılabilir teknikler üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 973-989.
- Çömen, N. &. (2012). Örgütsel İletişimin iş tatminine etkisi: antalya'daki belgeli üç yıldızlı oteller üzerine bir araştırma. 13. *Ulusal Turizm Kongresi bildiri kitabı* içinde (ss.665-676)
- Demirci, C. (2006). Fen bilgisi öğretiminde etkin öğrenme yaklaşımının bilgi düzeyi erişiyeye etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 31(139), 10-18.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 411-444.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Academic Review*, 2(2), 71-78.
- Doğan, S., & Koçak, O. (2014). Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2), 191-216.
- Doğanay, A. (2018). Lider iletişim tarzlarının örgütsel muhalefete etkisinde örgütsel erdemliliğin düzenleyici rolü: Otel işletmeleri üzerine bir çalışma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 159-175.
- Durdağı, A., & Azimi, M. . (2019). Okul Müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(1), 287-300.
- Hamurcu, G. C. (2016). *İlköğretim 7. sınıf Türkçe dersinde otantik öğrenmenin öğrencilerin problem çözme ve okuduğunu anlama becerileri ile derse ilişkin tutumlarına etkisi*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Hartung, S. Q., & Miller, M. (2013). Communication and the healthy work environment: Nurse managers' perceptions. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 43(5), 266-273.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1* s.49-64.
- Jankelová N, Joniaková. (2021). Z. Communication Skills and Transformational Leadership Style of First-Line Nurse Managers in Relation to Job Satisfaction of Nurses and Moderators of This Relationship. *Healthcare*. 9(3), 346. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>

- Karaçor, S., & Şahin, A. (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 96-117.
- Karaman, F., & Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve iş tatmini ilişkisi–bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, 20(63), 59-76
- Kocabıyık, O. O. (2016). Olgubilim ve gömülü kuram: Bazı özellikler açısından karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.
- Lester, S. (1999). An introduction to phenomenological research. https://www.researchgate.net/publication/255647619_An_introduction_to_phenomenological_research. Erişim Tarihi: 03.05.2022.
- Matin, H. Z., Jandaghi, G., Karimi, F. H., & Hamidizadeh, A. (2010). Relationship between interpersonal communication skills and organizational commitment (Case Study: Jahad Keshavarzi and University of Qom, Iran). *European Journal of Social Sciences*, 13(3), 387-398
- Mesud, Ü. (2012). Bilgi çağında değişim ve liderlik. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 297-310.
- Mitrofan, N., & Bulborea, A. . (2013). The role of organizational communication in structuring interpersonal relationships. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 76, 511-515.
- Penley, L. E., Alexander, E. R., Jernigan, I. E., & Henwood, C. I. (1991). Communication abilities of managers: The relationship to performance. *Journal of management*, 17(1), 57-76.
- Sadia, A., Salleh, B. M., Kadir, Z. A., & Sanif, S. (2016). The relationship between organizational communication and employees productivity with new dimensions of effective communication flow. *Journal of business and social review in emerging economies*, 2(2), 93-100.
- Sarı, Ş. N., Atalay, D., Çelik, Ö., Engin, F., Mirici, E., Gür, R., & Aktaş, C. E. (2021). İş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile çalışanlar arasındaki iletişim sorunları ve çözüm önerileri. II. *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği, Öğrenci Kongresi, Bildiri Kitabı*. ISBN 978-605-9596-45-9.
- Summak, M. E. (2016). Küçük ve orta boy işletmelerin iletişim yönetimi faaliyetleri üzerine teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19(41. YIL ÖZEL SAYISI), 155-168.
- Şahin, A. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin kişiler arası iletişim becerileri ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(188), 125-143.
- Şener, G., & Özcan, M. B. . (2018). Okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin geliştirilmesinde modül temelli uygulamalar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1051-1069.
- Taghipour, A., Dejban, R., Khadem, D. Z., & Naami, A. (2011). Investigating relationship between communication skills and conflict resolution styles of managers with employee empowerment. *Soc Psychol Res*, 1(2), 17-43.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., & Çiftçi, M. . (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 101-122.

- Temizel, F., Sarıkaya, M., & Bayram, F. (2010). Yatırımcı ilişkileri yönetiminde iletişim ve bilgi teknolojilerinin rolü: imkb 50 endeksi uygulaması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 1-20.
- Uzun, T., & Ayık, A. . (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 12(2). 672-688
- Willig, C. (2007). Reflections on the use of a phenomenological method. *Qualitative Research In Psychology*, 4(3), 209-225.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (6. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, O. (. (2014). The impact of organizational communication on organizational citizenship behavior: research findings. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1095-1100.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 635-650.



Yazar beyanları/Statements of the authors

Etik	Ethic
<ul style="list-style-type: none">✓ “Yöneticilerin İletişim Sürecinde Yaşadığı Problemler: Tekstil Sektörü Bağlamında Nitel Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup, toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.✓ Çalışmanın etiğe uygun olduğuna dair Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan etik kurul raporu (Başvuru No: 243/Tarih:23.03.2022) alınmıştır	<ul style="list-style-type: none">✓ Scientific, ethical and citation rules were followed during the writing process of the study titled “Problems Confronted by Managers in The Communication Process: A Qualitative Research in The Context of Textile Industry”, no falsification was made on the collected data and this study was not sent to any other academic publication medium for evaluation.✓ An ethics committee report (No: 243/Date: 23.03.2022) was received from Adıyaman University Social and Human Sciences Ethics Committee, indicating that the study was ethical.
Yazar Katkıları	Contribution of Authors
<ul style="list-style-type: none">✓ Bu çalışmaya yazarların katkı oranları eşittir	<ul style="list-style-type: none">✓ The contributions of the authors to this study are equivalent.
Çatışma Beyanı	Conflict Statement
<ul style="list-style-type: none">✓ Makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.	<ul style="list-style-type: none">✓ There is no financial conflict of interest with any institution, organization, person related to our study and there is no conflict of interest between the authors.



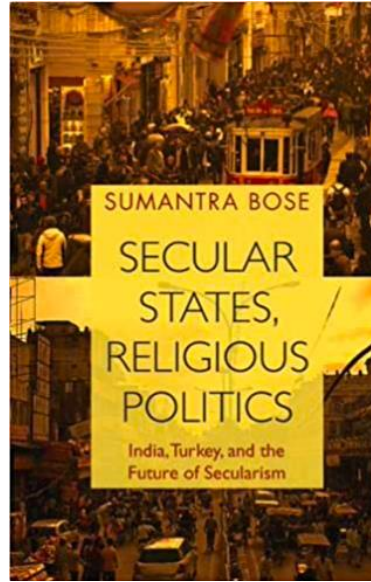
ULUSLARARASI SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANISTIC SCIENCES

e-ISSN: 2619-9300

Book Review/Kitap İncelemesi

Secular States, Religious Politics: India, Turkey, and the Future of Secularism

Laik Devletler, Dini Politikalar: Hindistan, Türkiye ve Laikliğin Geleceği



Bose, S. (2018). *Secular States, Religious Politics: India, Turkey, and the Future of Secularism*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781108559461

Melike GALE¹

Yayın Bilgisi / Article Information

Geliş / Received: 15.10.2022
Kabul / Accepted: 28.10.2022
Yayın / Published: 31.12.2022

Kitap İncelemesi / Book Review

DOI:10.47155/mamusbbd.1189629

Atıf / Citation

Gale, M. (2022). Kitap incelemesi [Sumantra Bose, tarafından yazılan *Secular states, religious politics: India, Turkey, and the future of secularism* başlıklı kitabın incelemesi]. *Maarif Mektepleri Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 74-77. <https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1189629>

Gale, M. (2022). Book review [Review of the book *Secular states, religious politics: India, Turkey, and the future of secularism* by Sumantra Bose]. *Maarif Mektepleri International Journal of Social and Humanistic Sciences* 5(2), 74-77. <https://doi.org/10.47155/mamusbbd.1189629>

¹ İstanbul Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Doktora Öğrencisi, melikegale@ogr.iu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5528-9193

Sumantra Bose

Sumantra Bose, in 1999, Sumantra Bose started attending the London School of Economics (LSE). He attended high school in India before earning his BA in political science with highest honors from Amherst College in Massachusetts, USA, in 1992. He then attended Columbia University in New York, USA, where he earned his MA, M.Phil, and Ph.D. in political science in 1998. Numerous grants and awards from organizations in the UK and the USA, notably the Social Science Study Council in New York and the Nuffield Foundation in London, have sponsored his research. Bose has served as a visiting professor at Boğaziçi (Bosphorus) University in Istanbul, Turkey, and Wellesley College in the United States. At various universities, including Harvard, Stanford, Princeton, MIT, Columbia, and Oxford and Cambridge in the UK, he has presented invited lectures and seminars.

Secular States, Religious Politics: India, Turkey, and Future of Secularism

In *Secular States, Religious Politics: India, Turkey, and Future of Secularism*, Sumantra Bose tackles two prominent contractionary relation between secular state and religious politics both in India and Turkey as leading secular states from non-Western world. Main paradox behind this study is although secularism is adopted as constituent principle by the founders of India and Turkey and constitutionally remains, rise of anti-secular political parties Sunni-Islamist AKP led by Erdoğan in Turkey and majoritarian -nationalist BJP led by Modi in India lead to paradoxes.

Although there are similarities between foundational basis of both Turkey and India in terms of adopting secularism, applications of authoritarian majoritarian type of nationalism through Kemalism and Hindutva, rise of anti-secular political parties but, motivations and objectives of notions creates differences. In first chapter, he displayed general features of secularism in two states that the idea of separation between church and state called “wall-of-separation principle” does not constitute the basis in both states. Kemalist motivation of secularism is seen as means to reach Western Civilization therefore sharp reforms was made to reach official goal which resulted with authoritarian political and social implications. In contrast to Turkish case, Nehru-led Indian modernization in mid-20th century; secularism emerged through democratic deliberation and debate in the assembly (p.72) therefore it has more indigenous roots and aims to preserve social harmony and mutual tolerance. As motivation effects the application path, Indian experience is more democratic and indigenously rooted than Turkish West- inspired and authoritarian type.

In line with the paradoxes of secular state formation and application in both state, Indian and Turkish political history is examined in terms of religious and national discrimination. Due to unity of nation is accepted another core principle of newly formed state, homogenization and assimilation policies became inescapable by the Kemalist and Hindu nationalist government which bring along otherization and discrimination of minority groups in the country. While Turkish speaking Sunni-Hanafi citizens accepted as appropriate, minority Alevi’s and Kurds are marginalized by the state. On the other hand, Muslims in India is accepted as other in the eyes of state therefore, assimilation of these groups became legitimate in line with the majoritarian understanding of nationalism. In this sense, Kurdish problem and Kashmir problem is in the same ballot in case of secular nationalist governments. Moreover, while Hinduism is officially accepted as effective guarantor of secularism and Hindu nationalism, Islam is legitimately seen as enemy creates anomalies and contradictions. At the end, Bose thinks that disassociation from cultural and national values and minority elite-led top-down modernization are two prominent deficiencies of Turkish secularism which made more authoritarian Turkish experience with comparison to India. To sum up; homogenization,

militaristic and centralized type policies of secular nationalist character of both state lead to rise of anti-secular political trends in both state after 1990s; they relatively are: AKP as successor of National Outlook Movement (Political Islamic tradition in Turkey) and Hindu nationalist party BJP in India. Political parties under the leadership of Erdoğan since 2002, Modi in India since 2014 lead to transform counties into more anti-secular political environment. Although AKP as a successor of National Outlook tradition does not adopt political Islamic identity especially in its first term, political attempts regarding guarantying religious freedom, stressing on religious education especially opening new Imam- Hatip Schools accused of Islamization of state.

Bose has stated common structural features of two populist parties which enabled him making evaluation of future of secularism. Firstly, two leaders are considered as populist and developmentalist in terms of giving emphasis of socio-economic progress and development. And he makes similarities between Kemalist legacy and Hindu nationalism. In line the populism, leader-centric power easy to form personal cults. Especially due to the high charisma and ultimate personal power of Erdoğan, Bose describe contemporary Turkish political environment as neo-sultanic regime.

His assessments regarding to future of secularism in both India and Turkey is associated with political culture of related states. He thinks that democracy cannot within anti-secular environment in India. Although future of Indian secularism is indetermined, he is more optimistic about future of secularism because of several differences between Turkey. Firstly because of India in terms of its historical multi-ethnic linguistic nature of India which make majoritarian policy to implement harder in comparison to Turkey. Secondly, depending on decisive role of formation process of secularism in both states give chances India due to relatively flexible and moderate process with across to Turkey's rigidly implemented and centralized policies. And lastly, as linked with the political culture; he asserts that Indian political culture and democratic tradition is stronger than Turkey's in terms of institutional and judicial structure. In opposition to Indian case, he is pessimistic about future of secularism in Turkey due to authoritarian character of state from the beginning. He thinks that; secular authoritarian political regime replaced with anti-secular authoritarian regime because of transformation of elites in Turkey. Especially reforms under the name of breaking military tutelage and democratization, civilian has yielded to civilian supremacy and ceased to be the arbiter of polity, however coercive and repressive characteristic has not changed (p.233). Therefore, it is unlikely possible to get rid of leader-centric and authoritarian character of Turkish political culture.

The literature on secularism both in India and Turkey is vast, many pieces deal with issues around secularism however, handling secularism based contemporary paradoxes of two secular, non-Western states with their different geographic, demographic, cultural and political features and experiences resulted with unique and inspiring comparative study. Using "structured, focused comparison method" in social and political cases make audience to easily grasp dynamics of discussion. It enriches our vision by stressing focus paradox of secularism and state policies whether characteristic and political history of sample cases are different. And conclusion argument in terms of transition of actors does not change the political culture of politics unless manner of state does not transformed is very valuable to have approach several transformations around the world. Scholars and policymakers who engage in these topics will benefit from this book.

Although his contribution is significant and seminal, there are some points in terms of Turkish future of secularism that stand out. Firstly, the issue of generalization through evaluating Turkish political history from beginning till now with authoritarian character. Although military coup which accelerated democratic deficit has occurred short after 24 January decision was taken, especially 1980s reflections of economic liberalism into social and political life, victimized, suppressed social groups started to occur. Besides internal factor, EU membership process as external factor forced Turkey to make reforms in favor of democracy. Although most of these developments were made to specific purpose of state rather ideally democratization but, at the end efforts paved the way some changes therefore these should not be underestimated. And, Turkey has multiethnic and religious historical perspective in as much as India which can be considered as part of political culture. Moreover, emergence of anti-secular AKP as representative of suppressed group of society against the authoritarian and rigid implication of Kemalist regime is consensually accepted. So, Turkish people experience and witness the result of empowerment formerly suppressed group which lead to take lesson not giving credence to potential candidate who make victimization-based propaganda. Lastly, sociological features such as independent, critical, individualistic, less value-centered of upcoming young generation as candidate voters' preference might be in favor of tangible attempts toward democracy.

Keywords: Secular States, Religious Politics: India, Turkey, and the Future of Secularism

Reference

Bose, S. (2018). *Secular states, religious politics: India, Turkey, and the future of secularism*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108559461>